

SKRIPSI
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
KECAMATAN PASIR LIMAU KAPAS KABUPATEN
ROKAN HILIR

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



Disusun oleh:

HADI MUKTI
10875004411

PROGRAM S1

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2012

**PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN
KECAMATAN PASIR LIMAU KAPAS KABUPATEN ROKAN HILIR**

ABSTRAK
Oleh
HADI MUKTI

Seringkali pelaksanaan sebuah organisasi tergantung pada kemampuan pengelolaan dan pendayagunaan manusia, itulah sebabnya setiap pemimpin harus mampu bekerja secara efektif dan efisien serta harus mampu memecahkan masalah sehubungan dengan pengelolaan sumberdaya manusia.

*Setelah berlakunya Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, dimana daerah diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat serta berwenang untuk mengelola potensi dan sumberdaya manusia yang ada di daerah. **T.Hani Handoko (2001 : 131)** mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu bagian untuk memajukan karier. Hal ini menjadi dasar semua kegiatan menggambarkan karier lainnya. karena kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja yang dihasilkan.*

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada kantor camat kecamatan pasir limau kapas Kabupaten Rokan Hilir. populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS dan Honorer kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas. Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada kantor camat Kecamatan PLK Kabupaten ROHIL yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan dan Pengembangan dan Amalan Agama

Oleh karena itu disarankan kepada Camat Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir agar lebih memperhatikan lagi terhadap pemberian Kompensasi, lingkungan Kerja, pelatihan dan Pengembangan dan amalan agama dengan cara segera merenovasi, mengevaluasi dan memperbaiki semua kesalahan dan kekurangan yang ada agar tercipta situasi dan kondisi yang kondusif

Keyword:*Prestasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Amalan Agama*

KATA PENGANTAR

BISSMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

Assalamu'alaikum wr wb

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat keridhaan-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Adapun judul skripsi ini adalah Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapat dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu disini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat Dan Hidayah-Nya kepada penulis
2. Rasulullah SAW
3. Kedua orang tuaku Ayahnda dan Ibunda, Terima kasih atas do'a, semangat,Support, motivasi dan dukungan yang diberikan kepada ananda baik berupa dukungan moril dan materil yang sampai kapanpun takkan pernah terbalaskan.
4. Bapak Rodi Wahyudi selaku Dosen Pembimbing sekaligus dosen Konsultasi yang selalu memberikan kemudahan dan semangat kepada penulis, yang telah memberi petunjuk, arahan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Almasri, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA yang juga telah mempermudah setiap pengurusan di Kujur dan juga telah memberikan arahan dan motivasi sehingga kami angkatan '08 jadi semangat mengejar Sarjana 3,8 Tahun.
6. Ibuk Ratna Dewi, S.Sos,M.Si selaku Penasehat Akademis saya.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Negara serta staf tata usaha yang telah mengajar setiap mata kuliah mulai dari semester I-VIII.
8. Bapak dan Ibu Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas yang udah mau membantu penulis untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi demi kelengkapan data dalam penelitian ini.
9. Kakak-kakak dan adik-adik ku yaitu: Sri, Imul, Hadi mulyono, ayu, Yati dan Yanti. Yang Selalu membuat saya bersemangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Yang Maha Kuasa segalanya dikembalikan, semoga amal baik yang telah diberikan mendapatkan pahala dan balasan dari Allah yang berlipat ganda. Amin ya Rabbal 'Alamin. Semoga Skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu-ilmu sosial pada umumnya dan Administrasi negara pada khususnya.

Pekanbaru, April 2012

Penulis,

(HADI MUKTI)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.	8
1.5 Sistematika Penulisan.	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Prestasi Kerja	10
2.2 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.	15
2.3 Factor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	17
2.3.1 Kompensasi	17
2.3.2 Pelatihan dan Pengembangan	21
2.3.3 Lingkungan Kerja.....	22
2.3.4 Amalan Agama.....	24
2.4 Hipotesis.....	38
2.5 Defenisi Konsep	39
2.6 Defenisi Operasional.....	40

2.7 Kerangka Berfikir Penelitian.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Lokasi Penelitian.....	42
3.2 Jenis Dan Sumber Data	42
3.3 Populasi Dan Sampel	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5 Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....	46
4.1 Keadaan Geografis Kecamatan Pasir Limau Kapas.....	46
4.2 Keadaan Penduduk.....	47
4.3 Struktur Organisasi	53
4.4 Uraian Tugas dan Fungsi	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
5.1 Karakteristik Responden.....	58
5.1.1 Usia	58
5.1.2 Masa Kerja	58
5.1.3 Jenis Kelamin.....	58
5.1.4 Status Pernikahan	59
5.1.5 Pendidikan Terakhir	59
5.1.6 Status Pegawai	60
5.1.7 Agama	60
5.1.8 Pernah Mengikuti Pelatihan	61
5.2 Deskripsi Variabel.....	61

5.2.1 Prestasi Kerja	62
5.2.1.1 Kompensasi.....	63
5.2.1.2 Uji Deskriptif Kompensasi Pegawai.....	68
5.2.1.3 Lingkungan Kerja	69
5.2.1.4 Uji Deskriptif Lingkungan Kerja Pegawai	74
5.2.1.5 Pelatihan dan Pengembangan Pegawai.....	75
5.2.1.6 Uji Deskriptif Pelatihan dan Pengembangan Pegawai .	80
5.2.1.7 Amalan Agama	81
5.2.1.8 Uji Deskriptif Amalan Agama Pegawai	92
5.3 Uji Korelasi	94
5.4 Pembahasan.....	96
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
6.1 Kesimpulan	98
6.2 Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Table 1.1 :Ketentuan jam kerja pada Kantor Camat Kecamatan	
Pasir Limau Kapas	7
Tabel 1.2 : Daftar ketidak hadiran Tanpa Keterangan (Alpa) Pegawai	
Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kec.PLK 2007–2010	7
Tabel 3.1 Keadaan Populasi Dan Sampel Pada Kantor Camat Kecamatan	
Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir	43
Tabel 4.I Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin ...	48
Tabel 4.2 Sarana Pendidikan Kecamatan Pasir Limau Kapas	
Kabupaten Rokan Hilir	49
Tabel 4.3 Mata Pencarian Penduduk Kecamatan Pasir Limau Kapas	
Kabupaten Rokan Hilir	50
Tabel 4.4 Sarana Ibadah di Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten	
Rokan Hilir	51
Tabel 5.1 Jumlah Usia responden kantor Camat Kecamatan	
Pasir Limau Kapas	58
Tabel 5.2 Komposisi masa Kerja Responden Kantor Camata Kec.PLK	58
Tabel 5.3 Komposisi jenis kelamin responden Kantor Camat Kec PLK	58
Tabel 5.4 Komposisi Status Pernikahan responden Kantor Camat Kec PLK .	59
Tabel 5.5 Komposisi pendidikan Terakhir Responden	
Kantor Camat Kec PLK	59
Tabel 5.6 Komposisi Status Pegawai Responden	
Kantor Camat Kec PLK	60
Tabel 5.7 Komposisi agama responden kantor Camat Kec PLK	60
Tabel 5.8 Komposisi pernah mengikuti Pelatihan Responden	
Kantor Camat Kec PLK	61
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Yang	
Diterima Tidak Mencukupi Kebutuhan Keluarga	64
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi	
Dapat Memotivasi Untuk Lebih Berpretasi	

	Dengan Memberikan Kompensasi	65
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Terhadap Kurangnya Pemberian Kompensasi Sehingga Harus Mencari Pekerjaan Sampingan	65
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Kompensasi Sebagai Penghargaan Atas Prestasi Yang Diraih	66
Tabel 5.13	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Pada Kantor Camat Kecamatan Plk Kab.Rohil	67
Tabel 5.14	Uji Deskriptif	68
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Terhadap Teman Seruangan Dapat Membuat Kenyamanan Sehingga Bisa Meningkatkan Produktifitas Dalam Bekerja	69
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Terhadap Sikap Atasan yang Suka Memberi Nasihat dan Arahan	70
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Terhadap Jaminan Keselamatan yang Diberikan Oleh Pihak Kantor	71
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Dan Peralatan Kantor Yang Tersedia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja.....	72
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Tentang Sanksi Yang Tegas Terhadap Pegawai Yang Melanggar Peraturan.....	72
Tabel 5.20	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap Lingkungan kerja pada Kantor Camat Kecamatan PLK Kab.Rohil	73
Tabel 5.21	Uji Deskriptif	74
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Menambah Kemampuan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja.....	76
Tabel 5.23	Anggapan Responden Terhadap Pengembangan Lebih Mengutamakan Pegawai Negeri Sipil Dari Pada Pegawai Honorer	76
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Yang Diberikan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja	77
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Dan	

Pengembangan Dapat Meningkatkan	
Pengetahuan Dalam Bekerja.....	78
Tabel 5.26 : Rekapitulasi Tanggapan Responden	
Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Pada Kantor Camat	
Kecamatan Plk Kab.Rohil	79
Tabel 5.27 Uji Deskriptif	80
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Tentang Senantiasa	
Sholat Tepat Waktu	81
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Tentang Dengan Sholat Dapat	
Menghindarkan Dari Perbuatan Melanggar Hukum Dan UU	82
Tabel 5.30 Tanggapan Responden Tentang Membaca	
Al-Quran Setiap Hari Meskipun Sedang Sibuk.....	83
Tabel 5.31 Tanggapan Responden Tentang Lebih Suka Membaca	
Koran Dari Pada Membaca Al-Quran	83
Tabel 5.32 Tanggapan Responden Tentang Senantiasa	
Melakukan Sholat Sunnat	84
Tabel 5.33 Tanggapan Responden Tentang Berpuasa Seperti	
Yang Dituntut Dalam Agama Islam	85
Tabel 5.34 Tanggapan Responden Tentang Berdoa Dan Berdzikir	
Setiap Kali Selepas Sholat	85
Tabel 5.35 Tanggapan Responden Tentang Mengucapkan Salam	
Ketika Bertemu Dengan Orang Lain	86
Tabel 5.36 Tanggapan Responden Terhadap Benci Melihat Orang	
Yang Datang Meminta-minta Ke Rumah-Rumah	87
Tabel 5.37 Tanggapan Responden Tentang mengundang anak yatim dan	
Fakir Miskin ketika mendapatkan Nikmat	88
Tabel 5.38 Tanggapan Responden Tentang Tidak Berpuasa	
Dibulan Ramadhan.....	88
Tabel 5.39 Tanggapan Responden Tentang Suka Sholat	
Fardhu Berjamaah Bersama Keluarga	89
Tabel 5.40 Tanggapan Responden Tentang Menyertai Kerja Dakwah	90

Tabel 5.41	Tanggapan Responden Tentang Merasa Senang Jika Orang Kaya Datang Bersilaturahmi Dari Pada Orang Miskin	90
Tabel 5.42	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Pada Kantor Camat Kecamatan Plk Kab.Rohil	91
Tabel 5.43	Uji Deskriptif	92
Tabel 5.44	Uji Korelasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja ..	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya tercapainya suatu tujuan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran manusia sebagai pribadi yang memiliki kemampuan dan keahlian serta kesediaan dalam membantu berbagai aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberadaan manusia di dalam organisasi merupakan salah satu sumber daya organisasi yang berpengaruh dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Sumberdaya manusia dikatakan sebagai elemen dalam sebuah organisasi yang akan dikelola dengan baik. Bahkan bisa dikatakan dalam pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah suatu kegiatan pengelolaan manusia. Semua organisasi apapun, fungsi, ukuran, jenis ataupun tujuannya yang harus beroperasi dengan melalui manusia. Dibandingkan dengan elemen-elemen yang lain memang dapat dikatakan bahwa manusia adalah merupakan elemen yang paling dinamis dan kompleks.

Seringkali pelaksanaan sebuah organisasi tergantung pada kemampuan pengelolaan dan pendayagunaan manusia, itulah sebabnya setiap pemimpin harus mampu bekerja secara efektif dan efisien serta harus mampu memecahkan masalah sehubungan dengan pengelolaan sumberdaya manusia. Pengelolaan sumberdaya manusia di dalam organisasi juga dikenal dengan manajemen Personalia yang kemudian berkembang menjadi Manajemen Sumberdaya Manusia.

Setelah berlakunya Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, dimana daerah diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat serta berwenang untuk mengelola potensi dan sumberdaya manusia yang ada di daerah. Maka dari itu, setiap pimpinan pemerintahan di daerah harus dapat meningkatkan sumberdaya tenaga kerja atau pegawainya sesuai dengan kemampuan dan kualitas yang dimiliki oleh pegawainya.

Peningkatan kemampuan dan kualitas tenaga kerja adalah merupakan pembangunan dibidang ketenaga kerjaan, karena tenaga kerja atau pegawai merupakan unsur pelaksana dari pekerjaan yang akan dilaksanakan, juga sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara fungsional, jujur, adil dan merata.

Dari uraian diatas jelaslah bahwa pembangunan ketenaga kerjaan adalah merupakan upaya pembangunan sumberdaya manusia yang diarahkan kepada peningkatan harkat dan martabat serta kemampuan manusia itu sendiri. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang maksimal dibutuhkan tenaga kerja atau pegawai yang memiliki kemampuan, memiliki dedikasi yang tinggi sehingga diperoleh tenaga kerja atau pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi pula.

Selanjutnya prestasi kerja bagi pegawai dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri pegawai dan organisasinya. Mereka merasa hasil kerja mereka didasarkan pada keahlian, pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan bagi organisasi prestasi kerja pegawai memberikan manfaat yang besar, karena mewujudkan semboyan yang

tepat pada jabatan yang tepat. Artinya bahwa tugas yang dilaksanakan oleh pegawai didasarkan atas keahlian dan kemampuannya, sehingga hasil kerja dapat tercapai dengan baik.

Agar prestasi kerja meningkat, maka seorang pimpinan harus membuat bawahan merasa mereka juga merupakan bagian dari pencapaian keberhasilan tujuan dasar dari organisasi dimana mereka sebagai anggotanya. Dengan demikian kedudukan pegawai di dalam sebuah organisasi adalah sangat penting.

Selanjutnya prestasi kerja juga dapat ditingkatkan dengan melihat sejauhmana keimanan, dan ketaqwaan seorang pegawai. Jika seorang pegawai mempunyai keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT. maka akan mempengaruhi prestasi kerja yang akan dicapai. Bila seorang pegawai dengan penuh keikhlasan dalam bekerja dan tidak hanya semata-mata memikirkan gaji yang akan diterimanya, maka seorang pegawai tersebut akan bekerja dengan giat dan penuh disiplin, karena bekerja dengan penuh tanggung jawab dan merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan amal ibadah. Seorang yang bertaqwa kepada Allah SWT akan bekerja sesuai dengan akad yang telah ia ikrarkan. Misalnya seorang pegawai kantor camat, maka ia akan bekerja adalah sebagai pelayan masyarakat. Sehingga ia akan meningkatkan prestasi kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Bekerja bukan semata-mata taat kepada UU kepegawaian, tetapi takut tidak mampu melaksanakan tugasnya sebagai pegawai negeri yang nanti diakhirat akan diminta pertanggung jawaban oleh Allah SWT.

Adapun ibadah yang paling penting dan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah sebagai berikut :

Sholat 5 (lima) waktu akan menjauhkan seseorang dari perbuatan keji dan mungkar sebagaimana Firman Allah didalam Surat Al-Ankabut ayat 45.



Artinya : *Sesungguhnya shalat itu mencegah dari (perbuatan- perbuatan) keji dan mungkar.*

Apabila seseorang pegawai bersungguh-sungguh menjaga sholat 5 (waktu), maka sholatnya akan menghalanginya dari perbuatan yang melanggar undang-undang. Misalnya korupsi, berbohong, malas, dan tidak adil dalam melayani masyarakat dan lain-lain. Tetapi akan menimbulkan rasa kasih sayang terhadap orang lain dalam melayani masyarakat, terutama terhadap golongan fakir miskin yang akan atau berurusan kepadanya.

Puasa (shaum) menurut bahasa berarti menahan dari segala sesuatu, seperti menahan tidak makan, minum, berbicara yang tidak baik dan sebagainya, termasuk menahan emosi ataupun marah. Sedangkan menurut syara' puasa adalah menahan diri dari makan dan minum dan bercampur (suami istri) sehari penuh, mulai dari terbit fajar sampai terbenam matahari dengan niat yang ikhlas, taat dan mendekatkan diri kepada Allah.

Puasa membawa perubahan positif pada cara orang-orang mukmin bersikap satu sama lain. Rasa empati yang dibangkitkannya membantu orang berpuasa memahami orang lain dengan lebih baik dan mempermudah mereka dalam bersahabat dan bermasyarakat.

Al-Quran adalah kalamullah yang diturunkan kepada nabi Muhammad SAW. Melalui perantaraan malaikat Jibril. Al- Qur'an tertulis dalam mushaf dan

sampai kepada manusia secara mutawattir. Membacanya bernilai ibadah, diawali dengan surat Al-Fatihah dan ditutup dengan surat An-Nas¹. Jika seorang pegawai rajin membaca Al-Quran, maka akan mempengaruhi prilakunya

Zakat adalah membersihkan diri seseorang dan hartanya, pahala bertambah dan harta membawa berkah. Sesudah mengeluarkan zakat, seseorang telah suci dirinya dari sifat bakhil dan tamak. Hartanya juga telah bersih, karena tidak adalagi hak orang lain pada hartanya itu.

zakat sebagai pembersih dari perbuatan dosa, jika masih terdapat kekhilfan, kelalaian dan keteledoran, sehingga terjadilah hal-hal yang dilarang oleh agama islam, maka zakat sebagai pembersihnya.

Silaturahmi adalah sebuah hubungan persaudaraan yang terikat atas dasar kebersamaan, persaudaraan, saling mengasihi, melindungi, sehingga rahmad Allah menyertai ditengah ikatan persaudaraan. Silaturahmi bisa menimbulkan kasih sayang dan ketentraman. Menimbulkan ikatan persaudaraan yang tinggi untuk tujuan kedamaian bersama. Dan ciri amal NonSilaturahmi pastilah menimbulkan kerusakan dan kerugian untuk diri sendiri dan orang lain.

Dari penjelasan diatas, bisa dilihat bahwa prestasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kinerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, gaji atau lain sebagainya, tetapi amalan agama juga sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang karyawan. Seperti yang telah penulis jelaskan diatas.

Pada penelitian ini, peneliti menfokuskan amalan ibadah pada shalat, puasa, membaca Al-Qur'an, zakat dan silaturahmi.

¹ Toto Suryana dkk, *Pendidikan Agama Islam*, Bandung: Tiga Mutiara, 2006, h. 41.

Penulis akan mencoba memasukan variabel amalan agama yang dilakukan oleh seorang pegawai sejauhmana memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Karena seperti yang penulis ketahui dari penelitian terdahulu telah banyak sekali yang meneliti tentang prestasi kerja pegawai, namun belum ada yang memasukan variael amalan agama untuk memprediksi prestasi kerja pegawai.

Penulis akan melaksanakan penelitian ini di kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir, dimana tugas dan fungsinya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Adapun bentuk-bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh pemerintahan kecamatan adalah :

1. Pelayanan adaministrasi publik, yang meliputi pelayanan dalam bentuk pembuatan KTP, KK, Surat keterangan kelahiran, surat keterangan kematian dan surat pindah.
2. Pelayanan dalam perolehan (rekomendasi) perizinan, meliputi perizinan IMB dan SITU.
3. Pelayanan dalam pengurusan surat keterangan, meliputi SKGR dan surat keterangan berdomisili.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tugas pegawai kantor Camat secara garis besar adalah mencakup tiga hal di yang telah dijelaskan di atas. Akan tetapi setelah peneliti melakukan survey dengan cara melakukan wawancara dan Observasi kepada pegawai kantor camat tersebut dan data yang diperoleh ternyata masih banyaknya permasalahan terhadap pelayanan kepada masyarakat. Hal ini ditunjukkan dengan adanya gejala-gejala sebagai berikut :

Table 1.1 :Ketentuan jam kerja pada Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas

No	Hari	Jam kerja	Jam istirahat
1.	Senin s/d Kamis	7.30 – 14.45	12.00 – 13.00
2.	Jum'at	7.30 – 11.30	-
3.	Sabtu	7.30 – 13.30	12.00 – 13.00

Sumber : Kantor Camat Kecamatan PLK

Dari tabel diatas, dapat diketahui jam kerja yang harus dipatuhi dan ditaati oleh seluruh pegawai yang ada pada Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas. Tetapi, berdasarkan pemantauan penulis masih ada pegawai yang tidak menaati ataupun melakukan pelanggaran ketentuan jam kerja tersebut.

Tabel I.2 : Daftar ketidakhadiran Tanpa Keterangan (Alpa) Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kec.PLK 2007–2010

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari kerja	Alpa	Persentase %
2007	15	247	917	6,63 %
2008	16	241	768	7,59 %
2009	17	244	1571	9,33 %
2010	18	250	1871	11,17 %

Sumber: Kantor Camat Kecamatan PLK 2012

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat persentase ketidakhadiran tanpa keterangan (Alpa) pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2010 adalah berkisar antara 6,63 % sampai dengan 11,17 %. Daftar ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa) terbesar terjadi pada tahun 2010 yaitu sebesar 11,17 %. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut pengamatan saya selama melaksanakan penelitian disana, tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa) akan semakin meningkat. Karena selama saya amati disana

sewaktu saya melaksanakan penelitian, para pegawai pada hari jumat dan sabtu itu, cenderung tidak hadir di kantor tanpa keterangan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tugas pegawai kantor Camat secara garis besar adalah mencakup tiga hal di yang telah dijelaskan di atas. Akan tetapi setelah peneliti melakukan survey dengan cara melakukan wawancara dan Observasi kepada pegawai kantor camat tersebut dan data yang diperoleh ternyata masih banyaknya permasalahan terhadap pelayanan kepada masyarakat. Hal ini ditunjukkan dengan adanya gejala-gejala sebagai berikut :

1. Lambannya pelayanan pegawai kantor camat terhadap masyarakat. Hal ini terlihat ketika peneliti mengunjungi kantor Camat Pasir Limau Kapas pada jam 7.30 sebagian besar pegawai belum hadir.
2. Lambatnya pelayanan pegawai kantor camat terhadap masyarakat dalam hal pengurusan KTP, KK, IMB dan sebagainya.
3. Masih terlihat kurang tegasnya atasan dalam menegakkan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan Hukum tersebut.
4. Masih banyak dijumpai pegawai yang kurang memiliki inisiatif dalam bekerja, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan selalu menunggu perintah dari atasan
5. Masih terdapat kelemahan dalam penanganan administrasi pengelolaan barang daerah yang disebabkan kemampuan SDM masih rendah dan motivasi kerja masih lemah.
6. Dijumpai jauh nya masjid dan dikantor tidak ada musolla ataupun aula

Berdasarkan gejala-gejala di atas, dan analisa peneliti sementara bahwa masih rendahnya tingkat pelayanan pegawai kantor Camat Pasir Limau Kapas terhadap masyarakat. Oleh sebab itu agar tidak terjadi kesimpang siuran informasi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam tentang prestasi kerja pegawai kantor Camat Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir, melalui sebuah penelitian dengan judul : **Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir.**

1.1.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian ini yaitu : “ **Faktor-faktor apa saja yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir.**”

1.2.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Fakto-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai di kantor Camat Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir.

1.3.Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

Sebagai tambahan pengetahuan penulisdan sebagai perbandingan antara teori dengan penerapan dilapangan khususnya yang berhubungan dengan prestasi kerja

Pegawai Negeri Sipil maupun Honorer, serta menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama perkuliahan, dan diharapkan bisa menjadi informasi bagi sebagian pemerintah pada kantor camat Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir.

1.4.Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penelitian, maka penulis membagi penulisan ini dalam enam bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Merupakan bab yang berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II : Telaah Pustaka

Merupakan bab yang berisikan tentang beberapa teori yang melandasi penulisan ini yaitu, pengertian prestasi kerja, pengertian penilaian prestasi kerja, syarat-syarat penilaian prestasi kerja, tujuan dan mamfaat penilaian prestasi kerja, serta variable penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, , populasi dan sampel, teknik pengumpulan dan analisa data.

BAB IV : Gambaran Umum Tempat Penelitian

Bab ini berisikan tentang gambaran umum Kecamatan Pasir Limau Kapas, keadaan penduduk, struktur organisasi serta uraian tugas Kantor Camat Kabupaten rokan hilir

BAB V : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini penulis menguraikan tentang hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : Kesimpulan Dan Saran

Merupakan suatu bab yang penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran yang mungkin berguna bagi pimpinan organisasi atau pegawai dimasa yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Prestasi Kerja.

Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang sering diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya organisasi lebih mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan intelegensi baik pula. Karena sumber daya manusia yang sangat berpengaruh dalam menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan atau organisasi baik swasta maupun pemerintahan.

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan diatas memperbaiki keputusan-keputusan personalia memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan adanya penilaian prestasi kerja dari atasan akan dapat mendorong mereka bergairah dalam bekerja. **(Manulang, 2004: 97)**

Penilaian prestasi kerja merupakan alat dari pada manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap tenaga kerja atau pegawai serta sebagai bahan informasi untuk meluruskan berbagai kebijakan personalia.

Penilaian prestasi kerja pada pegawai mencakup beberapa hal :

1. Perbaikan kinerja
2. Pengembangan karyawan.
3. Keputusan kompensasi

4. Keterampilan berkomunikasi **(Dale, 2002:1)**

Bagi para pegawai penilai prestasi ini berperan sebagai umpan balik tentang hal seperti kemauan, kekurangan, dan potensinya, yang pada gilirannya bermamfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam mengambil keputusan seperti : identifikasi kebutuhan program, pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan, dan berbagai aspek lain keseluruhan proses manajen sumber daya manusia secara efektif.

Kepuasan prestasi kerja merupakan sarana dalam mencapai prestasi kerja. Prestasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **(Mangkunegara 2002 : 67).**

Prestasi kerja adalah hasil pekerjaan atau kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. **(Badjo Siswanto 1997: 195)**

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu :

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan tugas.
3. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. **(Melayu SP. Hasibuan 2001 : 94)**

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan kemampuan atau kualitas seorang pegawai dalam memahami dan

mengetahui kerja. Hal ini diperkuatan oleh **(Pangabea, 2002:12)** yang mengemukakan bahwa “prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja pegawai dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai yang lain atau dengan standar yang telah ditetapkan”.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Nainggolan bahwa prestasi kerja adalah “ hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya” prestasi kerja seorang pegawai negeri sipil dipengaruhi oleh :

- a. Kecakapan
- b. Keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Kesungguhan **(Nainggolan, 2000:123)**

T.Hani Handoko (2001 : 131) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu bagian untuk memajukan karier. Hal ini menjadi dasar semua kegiatan menggambarkan karier lainnya.karena kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja yang dihasilkan.

Agar prestasi kerja dapat meningkat, maka seorang pemimpin harus dapat membuat bawahan merasakan bahwa mereka juga merupakan bagian dari pencapaian keberhasilan dari organisasi yang dimasukinya. Hal ini dikarenakan pegawai adalah merupakan tulang punggung pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional. **(A.E. Manihuruk 2002 : 67)**

Selanjutnya, Untuk mewujudkan prestasi kerja yang berkualitas dapat dinilai dari dua hal yang mempengaruhinya **(Mutiara S. Pangabea 2004 : 21)** kedu hal tersebut antara lain, yaitu :

a. Kerja

Kerja adalah suatu pengorbanan baik jasa jasmani, pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

b. Semangat kerja

Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.

Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai, begitu pula sebaliknya apabila rendah kepuasan kerja seorang pegawai maka semakin rendah pula prestasi kerja yang dicapai. Hal ini terjadi karena prestasi kerja merupakan ukuran suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. **(Melayu S.P. Hasibuan 2000 : 93).**

Dari pendapat beberapa ahli diatas maka dapatlah diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai yang sudah dibebankan kepadanya menurut ukuran yang berlaku dengan tanggung jawab yang telah diberikan, dan suatu proses untuk mengetahui tingkat kerja pegawai satu dengan kinerja pegawai lainnya.

Dari beberapa defenisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan kemampuan seorang pegawai dalam usaha mencapai hasil kerja yang ingin dicapai sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadaanya dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2. Tujuan Prestasi Kerja

Adapun tujuan penilaian prestasi kerja adalah :

1. Perbaikan prestasi kerja, upaya melaksanakan kerja pegawai yang tidak memungkinkan, maka pimpinan dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk mempernaiki prestasi.
2. Penyesuaian kompensasi evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan kompensasi lainnya.
3. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukan kebutuhan latihan, demikian juga dengan prestasi kerja yang baik mencerminkan prestasi yang harus dikembangkan.
4. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan kareir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus di teliti.
5. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
6. Ketidak akuratan informasi, kekuatan atau kelemahan staffing departemen personalia
7. Kesalahan-kesalahan dalam informasi, prestasi kerja yang jelek menunjukan kesalahan-kesalahan informasi analisa jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen lainnya, informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan kesalan personalia dalam mengambil keputusan.

8. Kesalah-kesalan dalam karyawan, prestasi yang jelek mungkin merupakan suatu tanda suatu kesalahan dalam desain pegawai penilaian prestasi kerja untuk membantu diagnose kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang adil, penilaian prestasi kerja secara secara ukuran menjamin keputusan-keputusan internaltanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tangan eksternal, kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh factor-faktor dari luar lingkungan kerja, dengan penialain prestasi kerja department personalia mungkin dapat menawarkan bantuan. **(Handoko, 1995 : 135)**

Dasar-dasar penilaian penentuan prestasi kerja yaitu antara lain :

1. Tanggung jawab

Sebagai bentuk prestasi kerja pegawai, apapun yang dilakukan oleh pegawai pada pekerjaannya maka ia wajib mempertanggung jawabkannya.

2. Kedisiplinan

Setiap pegawai dituntut untuk disiplin baik dalam kehadirannya maupun dalam melaksanakan tugasnya.

3. Kejujuran dan loyalitas

Kejujuran dan loyalitas sangat dibutuhkan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan cepat dan tepat waktu.

4. Kerjasama

Kerja sama sangat diperlukan baik diluar kantor maupun didalam kantor agar terciptanya suasana yang harmonis dan setiap pegawai bisa saling membantu

terhadap pekerjaan yang satu dan yang lainnya dan untuk meminta solusi terhadap pekerjaan yang kurang dimengerti

5. Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan untuk memimpin bawahannya, karena gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kondisi dalam kantor atau instansi, baik atau tidaknya pemimpin di kantor atau instansi tersebut

6. Senioritas (**Barthos, 2001 : 121**)

Penentuan prestasi kerja juga dapat dilihat dari senioritas (senior) seorang pegawai, karena kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, pegawai yang lebih senior yang lebih paham dibandingkan pegawai yang baru (junior).

2.3. Faktor faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai agar dapat mencapai prestasi yang baik yaitu (**T.Handoko 2000 : 54**)

2.3.1. Kompensasi

Kompensasi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, karena dengan adanya kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi prestasi kerja dan semangat kerja seorang pegawai.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (**Handoko, 2001 : 135**).

Menurut **Melayu S.P. Hasibuan, (2006:118)** Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk barang maupun tidak langsung diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pegawai.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk mamfaat karyawan dan inisiatif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktifitas yang semakin tinggi **(Mangkuprawira, 2002 : 106).**

Kompensasi penting bagi pegawai atau karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi akan mencerminkan unsur nilai karya mereka diantara pegawai atau karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu bila pegawai memandang bahwa kompensasi mereka tidak memadai maka prestasi kerja dan kepuasan kerja mereka bias turun.

a. Tujuan kompensasi.

Adapun tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut : **(Handoko, 2004 : 156)**

1. Memperoleh personalia yang *qualified*
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarangMenjamin keadilan
3. Menghargai prilaku yang diinginkan
4. Mengendalikan biaya-biaya
5. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Menurut **Melayu S.P. Hasibuan (2006:121)** tujuan pemberian kompensasi adalah antara nlain:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dan bawahan. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik,

sedangkan organisasi wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa pegawai akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial sehingga memperoleh kerja dari jawabannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi cukup besar, pengadaan pegawai yang qualified untuk organisasi akan mudah

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, tujuan akan mudah memotivasi bawahannya.

Dari penjelasan diatas, dapatlah disimpulkan bahwa Tujuan kompensasi tersebut bukanlah merupakan status peraturan yang kaku, tetapi sebagai pedoman bagi manajemen personalia didalam mengambil keputusan mengenai besar kecilnya kompensasi yang diberikan.

b. Syarat-syarat penetapan kompensasi.

Penetapan kompensasi oleh perusahaan harus memperhatikan hal sebagai berikut :

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
2. Kompensasi harus dapat mengikat
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
4. Kompensasi tidak boleh bersifat status
5. Komposisi dari kompensasi harus diperhatikan. **(Nitisemito, 1997 : 150)**

c. Jenis kompensasi

Ada beberapa jenis kompensasi yaitu, gaji pokok, kompensasi tambahan dan kompensasi pelengkap (*fringe benefits*).

1. Gaji pokok adalah gaji yang harus dibayar kepada karyawan sesuai dengan kontrak kerja atau perjanjian.
2. Kompensasi tambahan adalah berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya untuk lebih memotivasi semangat kerja para karyawan / pegawai.
3. Kompensasi pelengkap adalah biasa diberikan dalam bentuk penyediaan paket “*benefit*” dan penyelenggaraan program-program karyawan/pegawai.

d. Unsur pokok kompensasi

Ada beberapa unsur pokok kompensasi yaitu :

1. Gaji pokok
2. Insentif atau bonus tahunan
3. Insentif jangka panjang
4. Fasilitas untuk pegawai
5. Penghasilan tambahan. (**B. Isyandi, 2003 : 118**)

Dari penjelasan diatas, dapat diartikan bahwa disamping gaji yang diberikan kepada pegawai, pegawai juga menerima bonus yaitu suatu insentif untuk mempengaruhi sikap para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu secara insentif yang dapat dinilai dengan uang. Selain itu bonus merupakan suatu kompensasi yang diberikan sebagai tambahan upah biasa, dengan tidak memperhatikan produktifitas individual.

Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya karena dengan tepenuhnya kebutuhan pegawai tersebut akan tercipta rasa aman dan puas dalam bekerja. Sehingga peraturan yang ada dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan yang telah ditetapkan.

Maka dari penjelasan diatas terlihatlah bahwa seorang pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku jika ia merasa ada jaminan balas jasa yang setimpal dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi tempatnya bekerja. bila kompensasi yang diberikan cukup maka ia akan bekerja dengan tenang, tekun serta selalu berusaha bekerja sebaik mungkin. Tetapi bila kompensasi yang diterima tidak setimpal maka pegawai akan memikirkan dua kali dan berusaha mencari penghasilan diluar sehingga pegawai sering mangkir dan tidak hadir tanpa alasan.

2.3.2. Pengembangan dan Latihan Pegawai

Pengembangan karyawan mengandung pengertian sebuah usaha untuk melaksanakan pekerjaan sehingga bisa meningkatkan prestasi dimasa kini dan dimasa akan datang dengan menanamkan pengetahuan, perubahan perilaku atau peningkatan keterampilan. Sedangkan Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasi. (Simamora, 1999 : 342)

Adapun tujuan dari pengembangan dan pelatihan adalah sebagai berikut :
(Husnan 2002:62)

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan terselesaikan dengan cepat dan efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan rasional.
3. Membina karyawan untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerja

Komponen pengembangan dan pelatihan adalah :

- a. Tujuan dan sarana pelatihan harus memadai
 Dalam pelatihan dan pengembangan yang diadakan haruslah lengkap, baik tempat, maupun fasilitas-fasilitas yang tersedia semuanya harus baik.
- b. Materi latihan dan pengembangan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai
- c. Metode latihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
 Hal-hal yang akan dibahas dalam latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat pemahaman pegawai yang menjadi peserta.
- d. Peserta latihan dan pengembangan harus memenuhi syarat yang telah ditentukan. (AA.Anwar, 2000 : 45)

Pegawai yang ikut pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh panitia penyelenggara.

2.3.3. Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan aktivitas kerja, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja/pegawai, sehingga baik secara langsung

maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya(**Nitisemito, 2000 : 183**)

Lingkungan kerja merupakan tuntunan organisasi dan pegawai terhadap produktivitas sebab lingkungan kerja menjadikan terjadinya perubahan-perubahan. Jadi pimpinan harus memperhatikan bawahannya bagaimana suasana lingkungan kerjanya dengan pengaturan ruangan serta menyediakan alat-alat perlengkapan yang diperlukan (**Hendri Simamora, 2001 : 746**).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1. Kebersihan.

Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan seseorang dan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja dan akhirnya prestasi kerja akan baik.

2. Pertukaran udara.

Pertukaran udara yang baik sangat dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para pegawai/ karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus memperhatikan tata letak ventilasi dan jumlah konstruksi gedung.

3. Penerangan.

Yang dimaksud dengan penerangan disini adalah penerang dalam lingkungan tempat karyawan/ pegawai bekerja. Dengan penerangan yang cukup pada ruangan kerja, maka akan mendorong karyawan bekerja lebih baik.

4. Keamanan dan keselamatan kerja.

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan selanjutnya akan mendorong semangat kerja karyawan. Jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya kendaraan pribadi dari karyawan, seperti sepeda motor atau mobil. Pada saat karyawan bekerja mereka tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung.

5. Kebisingan.

Siapapun tidak akan senang mendengar suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan yang dapat merusak konsentrasi dalam bekerja.

Sedangkan menurut Ibnu Katsir yang mempengaruhi Prestasi Kerja adalah: **(1999 : 231)**

2.3.4. Amalan Agama

Amalan agama adalah amalan yang dilakukan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT dan rasulnya, dengan melakukan amalan ibadah maka segala urusan dunia dan akhirat insyaallah akan tercapai dengan maksimal yaitu dengan meningkatkan iman dan taqwa. **(Imam Ghazali 2004:23)**

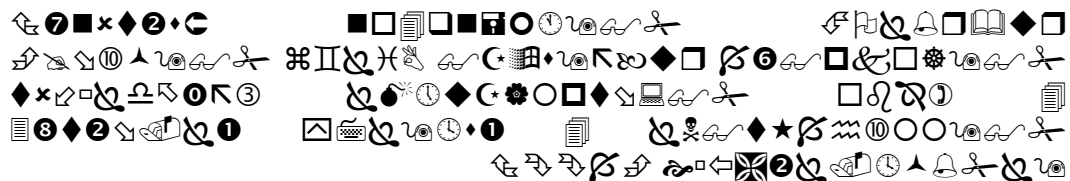
Pengamalan agama dengan penuh keimanan dan ketaqwaan akan dimudahkan oleh Allah SWT segala urusannya. Allah SWT akan memberikan jalan kemudahan dari segala arah yang tak pernah terduga kedatangannya. Karena

Adapun amalan agama bisa meningkatkan prestasi kerja adalah, sebagai berikut :

1. Sholat

Sholat menurut bahasa artinya Do'a, sedangkan menurut syara' yaitu ibadah yang tersusun dari perkataan dan perbuatan yang dimulai dengan takbir dan disudahi dengan salam.

Allah SWT berfirman:



Artinya : *Dan Dirikanlah sembahyang itu pada kedua tepi siang (pagi dan petang) dan pada bahagian permulaan daripada malam. Sesungguhnya perbuatan-perbuatan yang baik itu menghapuskan (dosa) perbuatan-perbuatan yang buruk.* (Q.S. Huud ayat 114)

Bun nuzul ayat di atas, yaitu berkenaan dengan perbuatan seseorang yang mencium perempuan yang bukan muhrimnya, keudian laki-laki tersebut datang menghadap rasulullah dan menceritakan perbuatannya. Kemudian berdasarkan firman Allah SWT diatas yang menerangkan tentang mendirikan Sholat, maka dapatlah diambil penjelasan bahwa dengan melakukan Sholat baik Sholat Fardhu maupun Sholat Sunnat lainnya akan menghindarkan kita dari segala macam sifat buruk dan kejahatan. Tentu dengan mendirikan Sholat hati seseorang akan bersih dan tidak pernah melakukan perbuatan buruk dalam segala aktivitasnya.

Sholat merupakan sandi pokok agama Islam. Tegaknya suatu bangunan ditentukan oleh kokohnya tiang, demikian pula tgak kokohnya agama Islam ditentukan oleh Sholat.

Rasulallah saw bersabda :

Artinya Sholat itu merupakan tiangnya agama (Islam), sholat itu merukan kunci semua kebaikan.

Imam Ath Tabrani meriwayatkan sebuah Hadist yang maksudnya bahwa Sholat adalah amalan yang pertama kali akan dihisab pada hari kiamat nanti.

Rasulaallah Saw Bersabda :

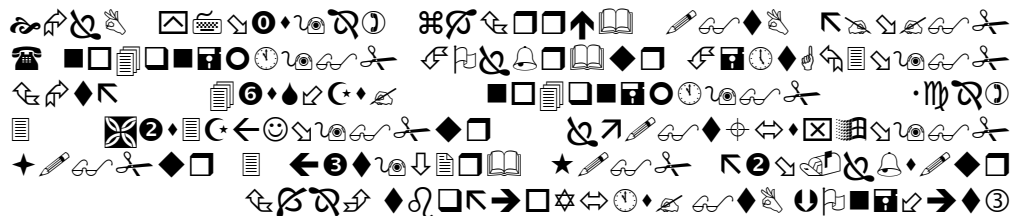
Artinya “Pertama-tama amalan yang akan dihisab untuk seorang hamba pada hari kiamat nanti adalah Sholatnya. Maka apabila sholat itu bagus dan sempurna maka baguslah amalan yang lain dan apabila sholat itu buruk maka buruk pulalah amalan yang lain”.

Maksud dari hadist diatas adalah amalan seseorang akan baik apa bila sholatnya baik, begitu juga sebaliknya jika Sholat seseorang itu buruk maka buruk pulalah amalan yang dibuatnya.

Dari penjelasan ini maka dapat dikaitkan dengan pekerjaan seorang pegawai. Jika seorang pegawai melaksanakan atau mendirikan sholat dengan baik dan penuh kekhusu' kan maka pekerjaan yang dilakukannya kan baik dan maksimal. Karena dengan ia melakukan Sholat maka didalam pekerjaannya ia tidak akanmalkukan suatu hal yang buruk atau curuk yang merugikan orang lain dan dirinya sendiri.

Hubungan sholat dengan prestasi kerja, sholat adalah salah satu bentuk ibadah yang paling vital dan utama setelah seseorang mengikrarkan syahadat atau berada di dalam Islam. Sholat menjadi tumpuan bagi seluruh aktivitas ibadah umat muslim. Sholat juga memegang kendali yang sangat kuat terhadap seluruh aspek kehidupan seorang muslim. Dan percaya atau tidak percaya, ternyata sholat pun memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi seorang muslim.

Prestasi yang dimaksud dalam Islam bukanlah sebatas prestasi akademis yang ditunjukkan oleh nilai atau nominal tertulis saja. Prestasi di dalam Islam adalah kualitas kehidupan yang dijalani oleh seseorang, yang mencakup cara hidup dan hasil dari aktivitas kehidupannya tersebut. Namun, prestasi tersebut pun kemudian juga dapat memompa nilai akademis dalam bentuk nominal tertulis, maupun nilai-nilai kepribadian yang tidak tertulis, misalnya budi pekerti dan akhlak orang tersebut. Allah SWT berfirman :



Artinya: *Bacalah apa yang Telah diwahyukan kepadamu, yaitu Al Kitab (Al Quran) dan Dirikanlah shalat. Sesungguhnya shalat itu mencegah dari (perbuatan- perbuatan) keji dan mungkar. dan Sesungguhnya mengingat Allah (shalat) adalah lebih besar (keutamaannya dari ibadat-ibadat yang lain). dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan.* (QS. Al Ankabut : 45)

Berdasarkan ayat diatas, dapat dijelaskan betapa sholat memiliki peranan penting dalam aktivitas kehidupan sehari-hari seorang muslim. “*Sesungguhnya shalat itu mencegah dari (perbuatan- perbuatan) keji dan mungkar*”, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa sholat merupakan satu-satunya cara yang efektif untuk membawa seseorang atau suatu umat menuju kepada kemuliaan, perbaikan, segala sesuatu yang bernilai baik. Maka di sini dapat kita tarik kesimpulan bahwa sesungguhnya sholat itu merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi dalam kehidupan seorang muslim.

Lebih lanjut bahwa ibadah sholat dapat meningkatkan prestasi seorang muslim yang mengistiqomahkannya dengan ikhlas, baik dan benar. karena di dalam sholat terdapat beberapa hal yang bersifat mendidik. Unsur-unsur mendidik yang terdapat di dalam sholat tersebut akan mendarah daging di dalam jiwa dan raga orang yang mengistiqomahkannya dengan ikhlas, baik dan benar. Kemudian, nilai-nilai yang telah mendarah daging tersebut akan memacunya kearah yang selalu positif dan lebih baik.

Berikut ini adalah beberapa unsur mendidik yang terdapat di dalam ibadah sholat.

1. Senantiasa mengajarkan kebaikan
 2. Menanamkan kedisiplinan
 3. Menanamkan kebersihan
 4. Melatih konsentrasi
 5. Membiasakan ucapan yang baik
 6. Mengajarkan kebersamaan dan persatuan
 7. Melatih kejujuran
 8. Menghilangkan sifat malas (**Syaikh Abu Bakar Jabir al-Jaza'iri 2006:210**)
2. Puasa

Puasa (shaum) menurut bahasa berarti menahan dari segala sesuatu, seperti menahan tidak makan, minum, berbicara yang tidak baik dan sebagainya,

termasuk menahan emosi ataupun marah. Sedangkan menurut syara' puasa adalah menahan diri dari makan dan minum dan bercampur (suami istri) sehari penuh, mulai dari terbit fajar sampai terbenam matahari dengan niat yang ikhlas, taat dan mendekatkan diri kepada Allah. **(M.Ali Hasan.2001: 2)**

Sebenarnya ibadah puasa untuk kepentingan hamba Allah itu yang menjalankan ibadah bukan untuk kepentingan Allah SWT. Perbuatan baik tidak mendatangkan manfaat bagi Allah dan perbuatan maksiat tidak membawa mudarat bagi-Nya.

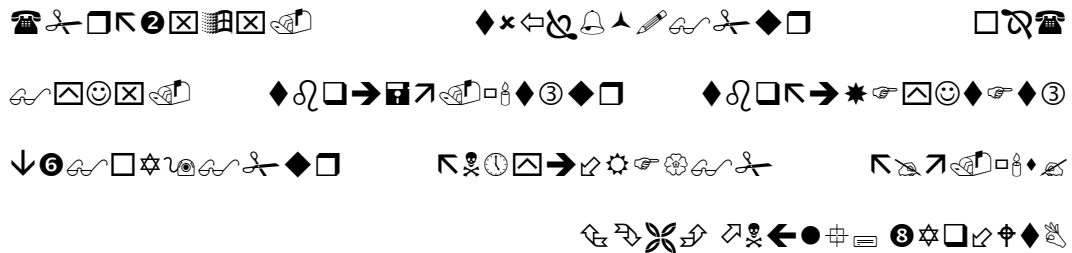
Disini dikemukakan beberapa hikmah puasa :

1. Membersihkan jiwa
2. Memelihara kesehatan jasmani dan rohani
3. Mendidik sabar dan berkemauan keras
4. Meredam nafsu
5. Mensyukuri nikmat Allah
6. Memelihara diri dari penyelewengan
7. Meningkatkan taqwa
8. Membebaskan diri dari adat kebiasaan **(Ali Budak 2006:32)**

Sisi lain dari manusia adalah jiwa, yang merupakan pengingat akan kebijaksanaan dalam penciptaan manusia dan membimbing mereka menuju perbuatan baik serta agamis. Ketika kekuasaan jiwa atas raga melemah atau menjadi dominan, manusia menjadi budak nafsu badani. Kita tidak memperhatikan peingatan pikiran dan agama dan menghabiskan seluruh tenaga

dalam usaha melegakan dahaga serta rasa lapar kita atas kenikmatan duniawi. (**Ali Budak: 2006:79**)

Tidak ada pengembaraan yang lebih tepat dan dan lebih anggun dari pada pengembaraan dalam Al- Quran :



....dan orang-orang kafir bersenang-senang dan makan sebagai mana binatang-binatang makan, dan nerakalah tempat tinggal mereka (Muhammad 47 : 12)

Adapun manfaat puasa :

1. Puasa membantu orang mukminn mengingat Allah
2. Puasa mengajarkan nilai berkah
3. Puasa mengajari manusia berhemat
4. Puasa meninggikan jiwa
5. Puasa mengendalikan nafsu duniawi
6. Puasa melindungi manusia dari dosa
7. Puasa mengajarkan kejujuran
8. Puasa mengajarkan cara menempati sumpah dan janji
9. Puasa mengajarkan kepuasan
10. Puasa mengajarkan kesabaran
11. Puasa mengajarkan kegigihan dan ketahanan; dan
12. Puasa menimbulkan kesan akan tatanan serta keselarasan. (**Ali Budak ; 2006:61**)

Pengaruh puasa membawa perubahan positif pada cara orang-orang mukmin bersikap satu sama lain. Rasa empati yang dibangkitkannya membantu orang berpuasa memahami orang lain dengan lebih baik dan mempermudah mereka dalam bersahabat dan bermasyarakat

Melaksanakan Puasa merupakan sarana pembinaan bagi setiap muslim untuk membina dirinya, di mana masing-masing individu mengerjakan amalan yang dapat memperbaiki jiwa, meninggikan derajat, memotivasi untuk mendapatkan hal-hal yang terpuji dan menjauhkan diri dari hal-hal yang merusak. Juga memperkuat kemauan, meluruskan kehendak, memperbaiki fisik, menyembuhkan penyakit, serta mendekatkan seorang hamba kepada Rabb-nya. Dengannya pula berbagai macam dosa dan kesalahan akan diampuni, berbagai kebaikan akan semakin bertambah, dan kedudukan pun akan semakin tinggi. **(Murtadha Mhuthahari 2007:123)**

Hal ini dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas ibadah wajib dan memperbanyak ibadah-ibadah yang dianjurkan dalam rangka terus mendekatkan diri, seperti tarowih/ qiyamul lail, infak, member buka puasa, membantu sesama, tilawah Qur'an, berdoa, I'tikaf, zakat fitrah dan ibadah sunah lainnya. Hari-harinya selalu membersihkan hati dari penyakit seperti dengki, sombong, kikir, buruk sangka, riya syirik, ujub, Hari-harinya dihiasi dengan mohon ampunan-Nya, memaafkan orang lain, berbaik sangka dan sejenisnya.

Puasa itu perisai seseorang selama ia tidak dirusakkan dengan dusta dan umpatan (HR: Tabrani)

1. Berfikir lebih nalar atau terjadi peningkatan tingkat penalarannya
2. Kemampuan berfikirnya bergeser dari kongkrit ke tingkat berfikir abstrak

3. Paradigma terhadap kenikmatan berubah dari fisik ke non fisik
4. Puasa membentuk akhlak mulia
5. Puasa mewujudkan ketenangan jiwa
6. Puasa memiliki pengaruh besar bagi kesehatan secara umum (**Murtadha Murthahari 2000:135**)

Pandangan atau pola pikir tidak lagi pada harta, rupa, keturunan, jabatan dan sejenisnya yang bersifat fisik adalah terendah dan pola pikir yang diarahkan ke nilai-nilai universal adalah tingkatan tertinggi. Puasa mengantarkan manusia untuk pemenuhan kebutuhan yang tertinggi. Tentu saja puasa yang mampu meningkatkan kecerdasan bukanlah puasa yang hanya dilakukan di bulan ramadhan saja, akan tetapi puasa di luar bulan ramadhan atas dasar kesadaran diri bahwa puasa merupakan kebutuhan. Dari penjelasan dapatlah terlihat bahwa puasa juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja seseorang karyawan. (**Ali Budak 2008:19**)

3. Membaca Al-Qur'an

Al-Qur'an berasal dari kata *qar* yang berarti bacaan atau sesuatu yang dibaca. Sedangkan para ulama telah berbeda pendapat di dalam menjelaskan kata Al-Qur'an :

1. Sebagian dari mereka, diantaranya adalah Al-Asy'ari, mengatakan bahwa kata Al-Qur'an diambil dari kata kerja "*qar na*" (menyertakan) karena Al-Qur'an menyertakan surat, ayat, dan huruf-huruf.
2. Al-Farra' menjelaskan bahwa kata Al-Qur'an diambil dari kata dasar "*qar 'in*" (penguat) karena Al-Qur'an terdiri dari ayat-ayat yang saling menguatkan, dan terdapat kemiripan antara satu ayat dan ayat-ayat lainnya. (**Rosihan Anwar. 2008 : 32**)

Sedangkan secara terminologis Al-Qur'an adalah kalamullah yang diturunkan kepada nabi Muhammad SAW. Melalui perantaraan malaikat Jibril. Al- Qur'an tertulis dalam mushaf dan sampai kepada manusia secara mutawattir.

Membacanya bernilai ibadah, diawali dengan surat Al-Fatihah dan ditutup dengan surat An-Nas¹.

Keutamaan membaca Al-Qur'an dan nilai lebih membaca Al-Qur'an, paham artinya atau tidak paham, dalam shalat atau diluar shalat, dengan melihat mushaf atau hafalan di luar kepala, sendirian atau bersama-sama, serta sama saja dirumah, diasjid, atau diwaktu berpergian. Al-Qur'an bagi kaum muslimin adalah bacaan nomor satu dikala susah maupun senang. Ia adalah ibadah utama untuk dipersiapkan kepada Allah SWT.² Sebagai mana nabi Muhammad bersabda yang artinya : *seutama-utama ibadah adalah membaca Al-Qur'an* (HR Baihaqi)

Hubungan prestasi kerja dengan membaca Al-Quran adalah dengan membaca Al-quran maka sikap seorang pegawai akan terjaga dari perbuatan yang bertentangan dengan syaria't islam. Dengan membaca Al-Quran maka akan dimudahkan segala urusannya dilapangkan riskinya, dan didapatkan ketentraman jiwa.

4. Silaturahmi

Silaturrahmi terbentuk dari dua kosa kata ; *Silahun* dan *rohim*. Silah artinya hubungan dan rohim artinya kasih sayang. Jadi Silaturrahmi adalah sebuah hubungan persaudaraan yang terikat atas dasar kebersamaan, persaudaraan, saling mengasihi, melindungi, sehingga rahmad Allah menyertai ditengah ikatan persaudaraan. Segala bentuk penyatuan dan kerjasama sosial atas azaz kekeluargaan yang menimbulkan perdamaian itulah makna dan tujuan silaturrahmi.

Dengan kata lain, ciri amaliah Silaturrahmi bisa menimbulkan kasih sayang dan ketentraman. Menimbulkan ikatan persaudaraan yang tinggi untuk tujuan kedamaian bersama. Dan ciri amal NonSilaturrahmi pastilah menimbulkan kerusakan dan kerugian untuk diri sendiri dan orang lain. Jadi segala bentuk ikatan atas dasar kekeluargaan dan kasih sayang, yang bisa menimbulkan kedamaian dan kesejahteraan disebut silaturrahmi. Bentuknya bisa seperti

mengasihani, melindungi dan masih banyak lagi. (**Prof.DR.Rachmat Syafe'i 2004:65**)

Segala perihal hubungan kemanusiaan di era modernitas tidak selalu dilandasi oleh asas ketakwaan dan kejujuran. Tetapi asas yang sering digunakan oleh manusia sering melompat pada asas kepentingan untung dan rugi seperti dalam hubungan dagang dan pelayanan. Sehingga yang terjadi bukan kedamaian dan kesejahteraan bersama, melainkan persaingan ketat sekali untung meraih untung dan rugi. Dan ekses yang ditimbulkan adalah kehidupan yang matriakapitalistik di segala bidang sosial masyarakat.

Maka betapa besar manfaat silaturahmi, Rasulullah Saw menjelaskan dalam janjinya, bahwa surge merupakan balasan bagi orang yang melakukan Silaturahmi. Janji itu amat sangat sepadan dengan beratnya silaturahmi di era matriakapitalistik. (**Ali Fatihuddin 2010:43**)

Sabda Rasulullah Saw :

" Tidak masuk Surga orang yang memutuskan Silaturahmi." (HR.Imam Muslim)

Umat islam yang tidak menggunakan asas silaturahmi dalam berinteraksi sosial sebenarnya, sudah hilang bagian daripada iman. Dan interaksi sosial atas dasar matriakapitalistik (bukan ikhwah), sedikit banyak dalam dirinya sudah terinfeksi virus.

Adapun manfaat atau keutamaan Silaturahmi adalah :

1. Rizki yang Luas
2. Umur yang panjang
3. Hidupnya dikenang orang
4. Husnul Khatimah

5. Memiliki rasa kasih sayang
6. Jaminan masuk surga
7. Mempererat kekerabatan sesama (**Cairul Mahfud : 2002:35**)

Bentuk pelaksanaan silaturahmi sangat banyak, setiap hubungan manusia yang didasari I'tikat baik dan tulus disebut silaturahmi. Karena hubungan yang diselenggarakan dengan keikhlasan dan kejujuran mudah diliputi rahmat Allah SWT. Ukuran utama terletak pada akhlak manusia dikembangkan didasari akhlak yang baik. (**fatihuddin : 2010:62**)

1. Bertamu, berziarah dan berjabatan tangan
2. Berbuat baik terhadap orang
3. Kasih sayang terhadap keluarga
4. Pergaulan dan persaudaraan menjadi erat
5. Sosial Kemasyarakatan
6. Pendidikan dan pengabdian pekerjaan dan kegiatan sosial
7. Rekonsiliasi

Silaturahmi merupakan ibadah yang sangat agung, mudah dan membawa berkah. Kaum muslimin hendaknya tidak melalaikan dan melupakannya. Sehingga perlu meluangkan waktu untuk melaksanakan amal shalih ini.

Silaturahmi juga merupakan dalil dan tanda kedermawanan serta ketinggian akhlak seseorang. (**fatihuddin : 2010:69**)

Silaturahmi termasuk akhlak yang mulia. Dianjurkan dan diseru oleh Islam. Dperingatkan untuk tidak memutuskannya. Allah Ta'ala telah menyeru hambanya berkaitan dengan menyambung tali silaturahmi dalam sembilan belas

ayat di kitab-Nya yang mulia. Allah Ta'ala memperingatkan orang yang memutuskannya dengan laknat dan adzab, diantara firmanNya,

Artinya: *“Dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) namaNya kamu saling meminta satu sama lain, dan (peliharalah) hubungan silaturahmi. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu.”* (QS An Nisaa’ 4:1).

Juga sabda Rasulullah *Shallallahu’alaihi Wasallam* ,

Artinya: *“Barangsiapa yang senang untuk dilapangkan rizkinya dan diakhirkan ajalnya (dipanjangkan umurnya), maka hendaklah ia menyambung (tali) silaturahmi.”*

Dari penjelasan kelima variabel amalan agama diatas, terlihat bahwa amalan agama sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Karena segala bentuk pengabdian (kegiatan Sosial) dan pekerjaan selalu mengalami pasang surut, rahmat yang tergantung di langit hanya untuk yang mau berusaha dan bersilah antar satu sama lain. Begitu juga seseorang dalam mencapai prestasi kerja, seorang karyawan harus meningkatkan dan menjaga amalan agama.

Seseorang yang suka menjalin hubungan silaturrahi dengan tetangga atau orang lain, maka akan datang pada dirinya sifat kasih sayang terhadap orang lain. Apabila sifat kasih sayang terdapat pada setiap diri pegawai maka mereka akan melayani masyarakat dengan penuh kasih sayang, tidak ada alasan bagi mereka untuk menyusahkan atau mempersulit masyarakat dalam berurusan.

2.3.5. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

“Diduga Faktor-factor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor

Camat Pasir Limau Kapas kabupaten Rokan Hilir adalah kompensasi, pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja dan Amalan Agama”.

2.3.6. Defenisi Konsep

Konsep merupakan suatu hal abstrak yang dibentuk dengan menggeneralisasikan hal-hal khusus dan digeneralisasikan sebagai suatu volume. Dalam hal ini untuk memberikan batasan yang lebih jelas dari masing-masing konsep yang akan diteliti. Adapun defenisi konsep yang diajukan sehubungan penelitian ini adalah:

1. **Prestasi Pegawai** adalah suatu keahlian dan kemampuan seorang pegawai dalam bekerja untuk mencapai hasil atau tujuan yang maksimal dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.
2. **Kompensasi** adalah berupa penghargaan langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada pegawai difinansial maupun non finansial yang adil terhadap pegawai atas kerja atau mereka dalam mencapai tujuan yang diharapkan
3. **Latihan dan Pengembangan** adalah proses sistematis pegawai dalam mengubah prilaku dan kemampuan dalam suatu arah guna untuk meningkatkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan penyimpan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda dalam menjalankan tugas atau lebih tinggi dalam organisasi/instansi.
4. **Lingkungan kerja** merupakan tuntunan organisasi dan pegawai terhadap produktivitas sebab lingkungan kerja menjadikan terjadinya

perubahan-perubahan. Jadi pimpinan harus memperhatikan bawahannya bagaimana suasana lingkungan kerjanya dengan pengaturan ruangan serta menyediakan alat-alat perlengkapan yang diperlukan.

5. **Amalan Agama** pegawai adalah upaya mendekatkan diri kepada Allah SWT dan RasulNya dalam meningkatkan iman dan taqwa,tulus dan Ikhlas.

2.3.7. Defenisi Operasional

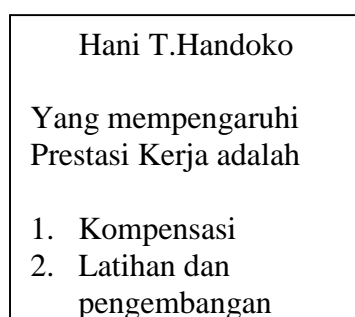
Defenisi operasional merupakan suatu cara untuk mengukur variable-variabel (Masri Siangarimbun, 2006:46), sehingga dengan pengukuran ini dapat diketahui, indikator apa saja yang diketahui sebagai pendukungnya untuk dianalisa dari variable tersebut. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini adalah:

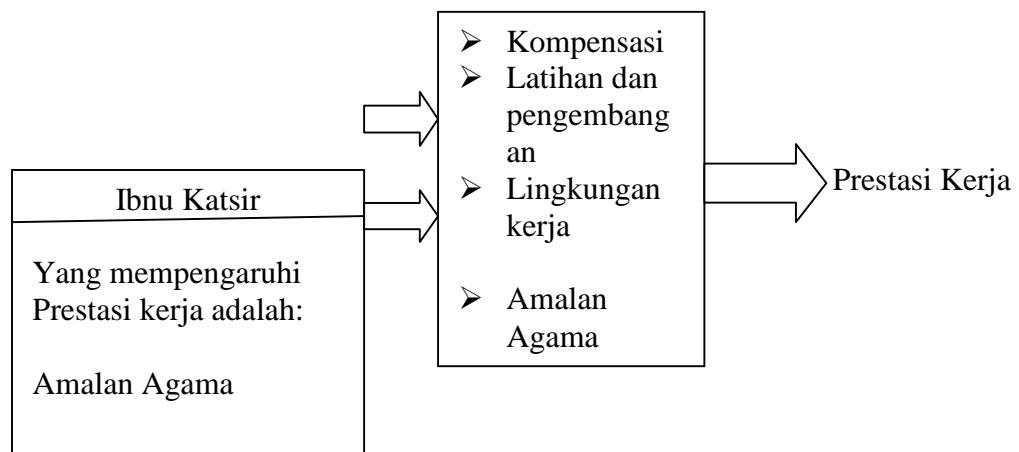
1. Variabel Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir, dengan indikator sebagai berikut :
 - a. kompensasi
 - b. latihan dan Pengembangan
 - c. Lingkungan Kerja
 - d. Amalan Agama

2.3.8. Kerangka Berfikir

Bagan 2.1

Kerangka berfikir





BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Pasir limau kapas Kabupaten Rokan Hilir

3.2. Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, yaitu data yang berupa tanggapan responden pada kantor Camat Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir yang penulis kumpulkan dari hasil wawancara/interview terhadap pegawai yang menjadi responden pada penelitian ini dan data lainnya yang dipeoleh dari tempat penelitian yaitu kantor camat kecamatan pasir limau kapas.
2. Data sekunder, yaitu data yang berbentuk jadi yang telah dimiliki oleh kantor Camat Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir seperti frofil kecamatan, dokumen kantor dan data-data dari kantor yang penulis anggap penting, serta hasil studi perpustakaan berupa bahan-bahan bacaan maupun literature lainnya.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Pasir Limau Kapas di Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 18 orang. Dengan rincian 11 orang pegawai negeri sipil, 3 orang calon pegawai negeri sipil (CPNS) dan 4 orang pegawai honorer. Karena jumlah populasi sedikit

dan memungkinkan untuk dilakukan penelitian maka dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiono. 2002.62)

Selanjutnya untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel :

Tabel III.1 : Keadaan Populasi dan Sampel Pada kantor camat Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir

NO	Pegawai Kantor Camat	Jumlah		
	Bagian	Populasi	Sampel	persentase
1	Camat	1	1	5,55
2	Sekretaris	1	1	5,55
3	Seksi Pelayanan Umum	3	3	16,66
4	Seksi Pemberdayaan Kesejahteraan Masyarakat	2	2	11.11
5	Subbag Unun dan Kepegawaian	3	3	16,66
6	Subbag Keuangan	2	2	11,11
7	Seksi Pembangunan	3	3	16,66
8	Seksi Pemerintahan Ketertiban dan Ketentraman	3	3	16,66
Jumlah		18		100,00

Sumber : *Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir 2012*

Dari tabel diatas bahwa Camat berjumlah 1 orang, Sekretaris Camat i orang, pegawai bagian seksi Pelayanan umum berjumlah 3 orang (16,66%), bagian pemberdayaan Kesejahteraan Masyarakat 2 orang (11,11%), bagian Subbag Umum dan Kepegawaian berjumlah 3 orang (16,66%), bagian Subbag Keuangan berjumlah 2 orang (22,22%), bagian Pembangunan berjumlah 3 orang (16,66%), bagian Pemerintahan Ketertiban dan Ketentraman berjumlah 3 orang (16,66 %).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi : penulis Mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek atau responden dengan tujuan sebagai untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan permasalahan tersebut dan yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai, yang penulis tujukan pada kantor camat kecamatan pasir Limau Kapas
2. Angket : yaitu dengan cara memberikan kuisioner berupa pertanyaan-pertanyaan kepada responden tentang prestasi dan layanan terhadap masyarakat yang dapat mendukung proses penelitian. Dengan seperangkat pertanyaan yang sudah penulis susun sebagai salah satu pedoman dalam penelitian, yang ditujukan kepada pegawai kantor camat kecamatan pasir limau kapas.
3. Wawancara : sebagai salah satu untuk mengumpul data untuk megumpulkan informasi yaitu peneliti melakukan tanya jawab seraca terbuka dan langsung kepada responden berkaitan dengan data penelitian, yang penulis tujukan kepada pegawai kantor camat pasir limau kapas sebagai responden

3.5. Teknik Analisa Data

Penelitian ini merupakan kajian deskriptif, yiatu dengan mendeskripsi data-data yang telah terkumpul. Setelah data terkumpul melalui angket dan observasi, data tersebut diolah dengan menggunakan rumus persentase (**Anas Sudjono:2004**), yaitu sebagai berikut :

$$p = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

f = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N = Number of Cases (jumlah frekuensi/banyaknya individu)

P = Angka persentase

100% = Bilangan Tetap

Dalam menentukan kriteria penilaian tentang hasil penelitian, maka dilakukan pengelompokan atas 4 kriteria penilaian yaitu baik, cukup, kurang baik dan tidak baik, Adapun kriteria persentase tersebut yaitu sebagai berikut:

- 1) 76% - 100% tergolong baik
- 2) 56% – 75% tergolong cukup baik
- 3) 40% – 55% tergolong kurang baik
- 4) 40% kebawah tergolong tidak baik”. (Suharsimi Arikunto: 2002)

Demikian juga untuk mengetahui factor apa saja yang dominan, maka penulis menggunakan teknik analisa data Korelasi agar terlihat jelas faktor-faktor yang paling dominan yang mempengaruhi prestasi kerja.

BAB IV

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1. Keadaan Geografis

Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir Dibentuk sejak Tahun 1989 pada saat itu ibukota Kabupaten bergabung dengan Kabupaten Bengkalis, sejak adanya pemekaran Wilayah yang mana sesuai dengan Undang-Undang No.53 tahun 1999 Kecamatan PLK bergabung dengan Kabupaten Rokan Hilir. Kecamatan PLK mempunyai 2 Kepenghuluan dan 8 Desa, memiliki 35 dusun, 72 RW dan 176 RT.

1. Batas Wilayah

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan
- b. Sebelah Barat berbatasan dengan Kubu
- c. Sebelah Selatan Berbatasan dengan Kecamatan Sei Berombang
- d. Sebelah Timur berbatan dengan Kecamatan TL.Bano

2. Luas Wilayah

Luas Wilayah Kecamatan Pasir Limau Kapas seluas 1961,87 KM dan terdiri dari Beberapa kelurahan diantaranya adalah :

- a. Desa Teluk Pulau
- b. Desa Sungai Sampai Niat
- c. Desa Sungai Ular
- d. Desa sungai Rakyat
- e. Desa Panipahan

- f. Desa sungai Sanggul
- g. Desa Sungai Tonga
- h. Desa Pasir
- i. Desa Sungai Prapat
- j. Desa Sungai Daun

3. Keadaan Wilayah

Keadaan permukaan tanah merupakan topografis Wilayah Kecamatan Pasir Limau Kapas pada umumnya terdiri dari terdiri dari 32 m dpl dari permukaan laut dan memiliki Suhu 34 C dan suhu minimum 25C.

4.2. Keadaan Penduduk.

Penduduk merupakan suatu faktor yang dominan dalam membangun suatu wilayah hal ini tergantung pada sumber daya manusia pada Wilayah tersebut. Dengan baik kualitas Sumber daya Manusia maka pembangunan akan lebih maksimal. Jumlah penduduk yang aa di Kecamatan Pasir Limau Kapas dapat digolongkan sebagai berikut :

1. Jumlah Penduduk Menurut Umur Dan Jenis Kelamin

Gambaran umum tentang kependudukan Kecamatan Pasir Limau Kapas sampai dengan Bulan Oktober 2011 maka dapat diketahui bahwa penduduk Kecamatan Pasir Limau Kapas adalah sebanyak 47,679 jiwa dengan perincian Laki-Laki sebesar 24.440 jiwa dan Perempuan 23.239 jiwa (Sumber : Kantor Camat PLK) untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.I Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin

No	Kelompok	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	0-6	3908	2093	6.001
2	7-12	2700	4910	7610
3	13-18	1282	2476	3758

4	19-ke atas	16550	13760	30310
	Jumlah	24440	23239	47679

Sumber Data: Kantor Kecamatan PLK 2012

Dari Tabel diatas dapat dilihat dengan jelas bahwa keadaan penduduk menurut umur dan jenis kelamin Kecamatan Pasir Limau Kapas sebagai berikut :

Penduduk yang berumur 0-6 tahun penduduk Laki-laki berjumlah 3908 orang, sedangkan Penduduk Perempuan berjumlah 2093 orang. Penduduk yang berumur 7-12 tahun jenis kelamin Laki-laki berjumlah 2700 orang, sedangkan Penduduk Perempuan berjumlah 4910 orang. Penduduk yang berumur 13-18 tahun yang Laki-laki berjumlah 1282 orang, sedangkan yang Perempuan berjumlah 2476 orang. Penduduk yang berumur 19 Tahun keatas Penduduk Laki-laki berjumlah 16550 orang, sedangkan Penduduk yang perempuan berjumlah 13760 orang.

2. Keadaan Penduduk Menurut sarana Pendidikan

Pendidikan sebagai prioritas utama dari pembangunan Sumber Daya Manusia. Pendidikan amat berguna dikalangan pemerintah maupun swasta, baik Formal maupun Non Formal. Masyarakat akan menjadi cerdas dan maju untuk kehidupan bangsa dan negara, maka dari itu masyarakat sangat memerlukan sarana pendidikan, karena itu pembangunan dibidang pendidikan sangat mutlak diperlukan. Ini dinyatakan dalam Undang-Undang Dasar 1945 dalam halaman pertama pembukaan, dan jelas dinyatakan “ bahwa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan rakyat indonesia pada umumnya”.

Masalah pendidikan di Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir terlihat cukup hal ini terbukti banyak jumlah penduduk yang tingkat

pendidikannya bertamatkan Sekolah Menengah Umum, namun juga banyak penduduk Kecamatan PLK yang berpendidikan Rendah. Karena pendidikan sangat penting diterapkan kepada masyarakat untuk dapat menjadi masyarakat yang handal dan berkualitas dalam berfikir dan berkreatifitas yang baik. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Sarana Pendidikan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir.

No	Sarana Pendidikan	Jumlah	Peersentase (%)
1	TK	15	17,85
2	SD/MIS	43	51,19
3	SMP/MTS	17	20,23
4	SLTP/MA	19	10,71
5	Perguruan Tinggi	-	-
Jumlah		84	100%

Sumber Data : Kec. Pasir Limau Kapas 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pendidikan yang paling banyak dimiliki kecamatan Pasir Limau Kapas adalah Sekolah Dasar (SD) sebanyak 43 SD dengan presentse 51,19 % yang terdiri dari SD Inpres, SD Swasta dan MDA.

Sarana pendidikan SMA sebanyak 9 buah dengan persentase 10,71%. Sedangkan TK 15 buah dengan persentase 17,85% dan SMP Sebanyak 17 buah dengan persentase 20,23%. Sedangkan untuk Perguruan Tinggi diKecamatan Pasir Limau Kapas belum memiliki Perguruan Tinggi.

3. Keadaan Penduduk Menurut Mata Pencarian

Berusaha mencari rizki untuk memenuhi kebutuhan hidup adalah hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup, sebab tanpa bekerja manusia tidak dapat memenuhi apa yang dia butuhkan.

mata pencarian masyarakat Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir beragam macam sesuai dengan ciri daerah perkotaan. Mata pencarian yang dominan adalah dalam bidang Ekonomian dan pertanian disamping mata pencarian lainnya. Hal ini dapat dilihat seperti nelayan, buruh, pegawai Negeri, ternak, berdagang, pengusahaan perekonomian lebih menonjol hal ini disebabkan letak strategis Kecamatan itu sendiri. untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Mata Pencarian Penduduk Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir

No	Mata Pencarian	Jumlah	Persentase (%)
1	Petani	14.213	17,32 %
2	Nelayan	4.347	56,63 %
3	Pegawai Negeri	537	2,13 %
4	Peternak	463	1,84 %
5	Wiraswasta	1.612	6,42 %
6	Buruh	997	3,97 %
7	Dan Lain-lain	2.927	11,66 %
Jumlah		25.096	100 %

Sumber Data: Kecamatan Pasir Limau Kapas

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada umumnya mata pencarian penduduk Kecamatan Pasir Limau Kapas adalah sebagai Petani sebanyak 56.63 % yang artinya separoh dari penduduk Kecamatan PLK yang berprofesi sebagai Petani. dan yang memiliki mata pencarian yang paling sedikit adalah peternak yaitu hanya 463 dengan persentase 1.84 %.

4. Keadaan Penduduk Menurut Sarana Ibadah Umat Beragama

Sarana ibadah umat beragama menjalankan ritinitas untuk beribadah sesuai dengan keyakinan masing-masing.

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Sarana Ibadah di Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir.

No	Sarana Ibadah	Jumlah	Persentase %
1	Masjid/Musolla	121	84.02
2	Gereja Katolik	8	5,55
3	Gereja Protestan	7	4,86
4	Vihara	6	4,16
5	Pura	2	1,38
Jumlah		144	

Sumber Data : Kec.Pasir Limau Kapas

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sarana ibadah di Kecamatan Pasir Limau Kapas yang paling banyak adalah sarana Ibadah Agama Islam yaitu sebanyak 121 dengan persentase 84,2 % yang terdiri dari masjid dan musolla. Sarana Ibadah umat Kristen Khatolik sebanyak 8 buah dengan persentase 5,55 %, dan sarana Ibadah umat Kristen Protestan sebanyak 7 buah dengan persentase 4,86%, sarana umat Hindu sebanyak 6 buah dengan persentase 4,16 dan sarana Ibadah Umat Budha sebanyak 2 buah dengan persenase 1,38%.

5. Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas

Dalam melaksanakan kewajiban sebagai Pegawai Negeri sipil, telah diatur dalam Undang-Undang No.43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dalam pasal 5 yang berbunyi “setiap pegawai Negeri Sipil Wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab”.

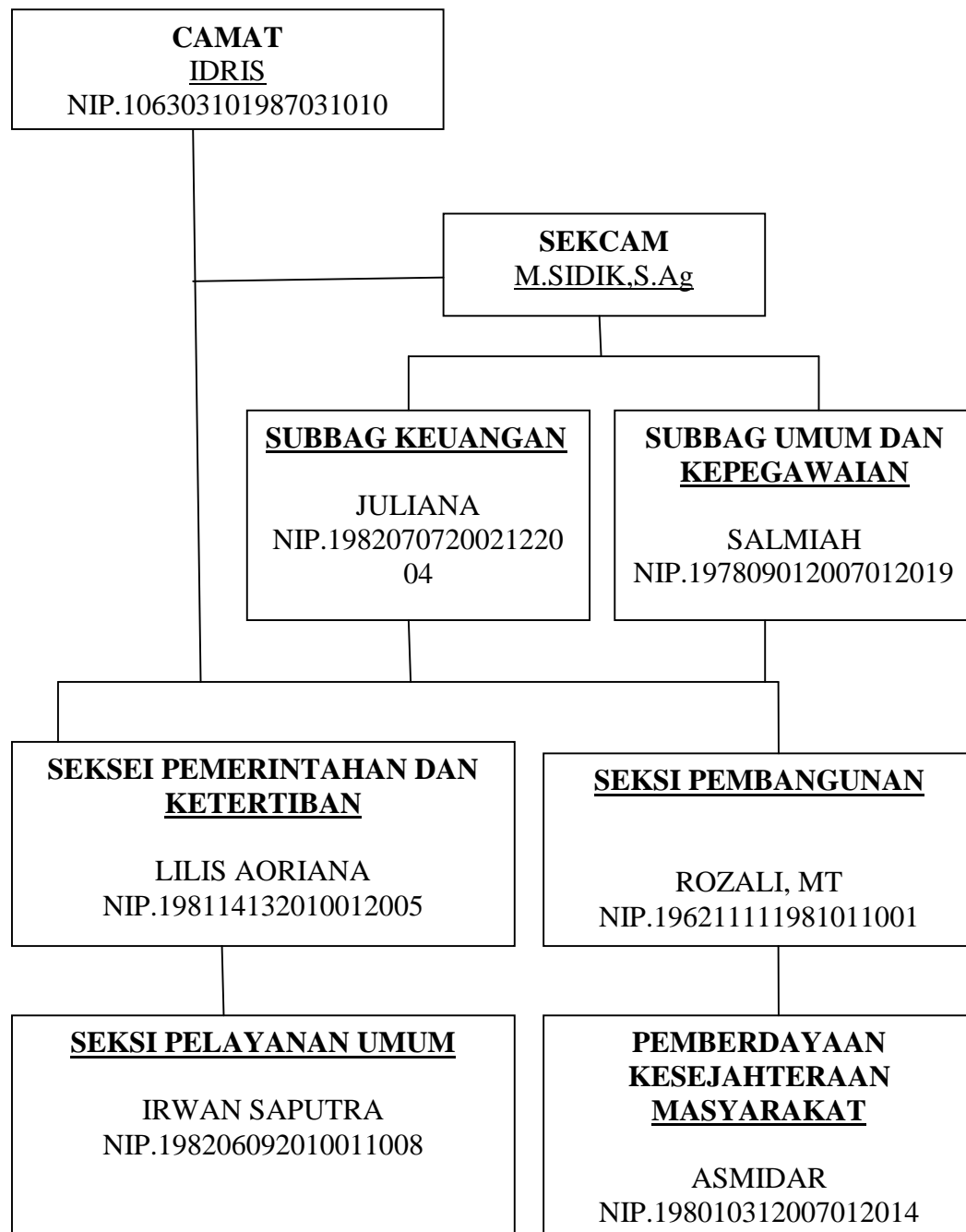
Dari Undang-Undang diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai Negeri sipil dalam melaksanakan tugasnya harus mentaaati peraturan yang telah ada dan dalam menjalankan tugas sebagai abdi negara dan pembantu masyarakat harus

bekerja dengan penuh keikhlasan dan tanggung jawab. Kemudian untuk dapat melaksanakan tugas dan Fungsi aparat birokrasi Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir tersebut telah keluar peraturan Daerah No.14 Tahun 2007 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan tata kerja Pemerintah Kecamatan PLK yaitu camat mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan tugas-tugas Pemerintahan. Struktur Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

4.3 Struktur Organisasi

Bagan 4.5

Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas



Sumber Data : Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas

4.4 Uraian Tugas dan Fungsi

1. Camat

camat mempunyai tugas membantu Bupati/Walikota dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat dalam Wilayah Kecamatan

dalam rangka menjalankan tugas-tugasnya camat mempunyai beberapa fungsi, yaitu :

- a. Pelaksanaan pelimpahan kewenangan sebagai wewenang Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir
- b. Pelayanan penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan Pasir Limau Kapas

Untuk melaksanakan fungsinya yang sesuai dengan kewenangan yang dimiliki camat sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, pembinaan politik dalam negeri
- b. Pembinaan pemerintahan Kelurahan
- c. Pembinaan ketentraman dan ketertiban Wilayah
- d. Pembinaan pembangunan yang meliputi pembangunan perekonomian, produksi, distribusi dan pembinaan sosial.

2. Sekretaris Camat

Sekretaris Camat mempunyai tugas membantu camat dalam menyelenggarakan Pemerintahan Pembangunan kehidupan masyarakat dalam Wilayah tersebut.

Adapun tugas-tugas sekcab sebagai berikut :

- a. Perencanaan dan pengendalian serta evaluasi tertib administrasi perkantoran
- b. Melaksanakan administrasi Negara
- c. Pengendalian surat-surat dan Nota Dinas
- d. Pengendalian semua kepegawaian
- e. Pengendalian semua urusan perlengkapan
- f. Pengendalian urusan rumah tangga
- g. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Camat.

3. Seksi pemerintahan.

Adapun tugas seksi pemerintahan adalah :

- a. Melakukan tugas urusan pemerintahan umum dan desa atau kelurahan, keagrariaan, administrasi kependudukan dan catatan sipil dengan uraian sebagai berikut :
- b. Penyusunan program dan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan umum desa / kelurahan.
- c. Penyusunan program dan pembinaan administrasi kependudukan dan catatan sipil.
- d. Penyusunan program dan pembinaan keagrariaan.

4. Seksi pembangunan

Adapun tugas tugas dari seksi pembangunan adalah :

melakukan tugas urusan pembangunan umum desa/kelurahan fisik dan prasarana, pemberdayaan, ekonomi dan sosial budaya dengan uraian sebagai berikut :

- a. Penyusunan program dan pembinaan penyelenggaraan pembangunan sarana dan prasarana fisik desa/kelurahan.
- b. Penyusunan program dan pembinaan penyelenggaraan pembangunan pemberdayaan desa / kelurahan.
- c. Penyusunan program dan pembinaan penyelenggaraan pembangunan ekonomi desa/kelurahan.
- d. Penyusunan program dan pembinaan penyelenggaraan pembangunan sosial budaya desa/kelurahan.

5. Seksi Kesejahteraan Sosial

Adapun tugas Kesejahteraan Masyarakat adalah :

- a. Merencanakan dan melaksanakan pembinaan dibidang sosial
- b. Melaksanakan perencanaan kehidupan beragama
- c. Membina organisasi kepemudaan dan wanita
- d. Membina Dharma Wanita, PKK dan Majelis Ta'lim
- e. Melaksanakan urusan ketenaga kerjaan
- f. Melaksanakan urusan penanggulangan bencana Alammelaksanakan pembinaan dan pengembangan Keluarga Berencana
- g. Melaksanakan urusan anak nakal, WTS, korban Narkoba, Waria dan Gelanddangan.

6. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Seksi pemberdayaan masyarakat mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan pembinaan dan pembangunan baik fisik maupun non Fisik

- b. Pembinaan produksi dan distribusi usaha-usaha masyarakat
- c. Pembinaan perekonomian rakyat
- d. Pembinaan dan pelaksanaan pelayanan dibidang umum
- e. Membina dan memotivasi fasilitas masyarakat dalam bidang pembangunan dan pelaksanaan K3
- f. Melaksanakan tugas-tugas bidang perhubungan
- g. Pembinaan dan pemberdayaan FK_LPM (Lembaga pemberdayaan Masyarakat).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini jumlah responden yang dijadikan sampel berjumlah 18 orang dari 18 populasi. Dimana sampel penelitian ini adalah pegawai kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir terdiri dari Usia, Masa kerja, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir, status pegawai, agama, dan pernah mengikuti pelatihan.

5.1.1 Usia

Komposisi pegawai kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas berdasarkan Usia yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1 jumlah Usia responden kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas

Usia	Frekuensi	Persentase
kurang dari 30 th	7	38.9
30-40 th	10	55.6
41-50 th	1	5.6
Jumlah	18	100

Sumber : data Olahan SPSS

Dari tabel 5.1 terlihat jelas yang ber usia 30 tahun yang dominan bekerja di kantor Camat Kec PLK Kab Rohil. Dimana kurang dari 30 tahun berjumlah 7 orang (38,9 %), usia 30-40 berjumlah 10 orang (55,6 %), usia 41-50 berjumlah 1 orang (5,6 %).

5.1.2 Masa Kerja

Komposisi pegawai kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas berdasarkan masa kerja yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel

5.1.2 berikut ini :

Tabel 5.2 Komposisi masa Kerja Responden Kantor Camat Kec.PLK

Usia	Frekuensi	Persentase
1-10 tahun	15	83.9
11-20 tahun	3	16.7
Total	18	100

Sumber : data Olahan SPSS

Dari tabel 5.2 terlihat jelas responden yang masa kerja 1-10 tahun yang lebih dominan yang bekerja dikantor Camat Kec.PLK.Dimana responden yang memiliki masa kerja 1-10 tahun berjumlah 15 orang (83,3 %), sedangkan yang memiliki masa kerja 11-10tahun berjumlah 3 orang (16,7 %).

5.1.3 Jenis Kelamin

Komposisi pegawai kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas berdasarkan Jenis Kelamin yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel

5.1.3 berikut ini :

Tabel 5.3 Komposisi jenis kelamin responden Kantor Camat Kec PLK

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	15	83.9
Perempuan	3	16.7
Total	18	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel 5.3 diatas terlihat jelas kaum laki-laki dominan bekerja di Kantor Camat Kec PLK. Dimana jumlah laki-laki 15 orang (83,3 %) dari jumlah perempuan sedangkan jumlah perempuan 3 orang (16,7 %) dari jumlah Laki-laki.

5.1.4 Status Pernikahan

Komposisi pegawai kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas berdasarkan status Pernikahan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.1.4 berikut ini :

Tabel 5.4 Komposisi Status Pernikahan responden Kantor Camat Kec PLK

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Menikah	14	77.8
Belum Menikah	4	22.2
Total	18	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.4 terlihat jelas jumlah responden yang sudah menikah lebih banyak dari jumlah responden yang belum menikah yang bekerja dikantor camat Kecamatan PLK. Dimana jumlah responden yang sudah menikah 14 orang (77,8 %) dari yang belum menikah. Sedangkan jumlah responden belum menikah 4 orang (22,2 %).

5.1.5 Pendidikan Terakhir

Komposisi pegawai kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas berdasarkan Pendidikan terakhir yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.1.5 berikut ini :

Tabel 5.5 Komposisi pendidikan Terakhir Responden Kantor Camat Kec PLK

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	14	77.8
Diploma	2	11.1
S1	2	11.1
S2	0	0
Total	18	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.5 terlihat dengan jelas jumlah responden berdasarkan pendidikan mayoritas yang berpendidikan SMA. Dimana SMA berjumlah 14 orang (77,8 %), Diploma berjumlah 2 orang (11,1 %), dan S1 berjumlah 2 Orang (11,1).

5.1.6 Status Pegawai

Komposisi pegawai kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas berdasarkan Status Pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.1.6 berikut ini :

Tabel 5.6 Komposisi Status Pegawai Responden Kantor Camat Kec PLK

Status Pegawai	Frekuensi	Persentase
PNS	6	33.3
Honorar	12	66.7
Total	18	100

Sumber : data olahan 2012

Dari tabel diatas dapat terlihat dengan jelas jumlah pegawai yang memiliki status Honorar lebih banyak dari pegawai PNS. Dimana jumlah PNS 6 orang (33,3 %) dari Honorar. Sedangkan jumlah Honorar 12 orang (66,7 %).

5.1.7 Agama

Komposisi pegawai kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas berdasarkan Agama yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.1.7 berikut ini :

Tabel 5.7 Komposisi agama responden kantor Camat Kec PLK

Agama	Frekuensi	Persentase
Islam	18	100.0
Non Muslim	0	0.0
Total	18	100

Sumber : data Olahan SPSS

Dari tabel 5.7 diatas terlihat jelas bahwa seluruh populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini beragama islam. Diamana jumlah responden yang beragama islam 18 orang (100 %).

5.1.8 Pernah Mengikuti Pelatihan

Komposisi pegawai kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas berdasarkan pernah mengikuti pelatihan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.1.8 berikut ini :

Tabel 5.8 Komposisi pernah mengikuti Pelatihan Responden kantor Camat Kec PLK

Pernah Mengikuti Pelatihan	Frekuensi	Persentase (%)
tidak pernah	6	33.3
Pernah	12	66.7
Total	18	100.0

Sumber : data olahan SPSS

Berdasarkan table 5.8 diatas dapat dilihat bahwa pengawai yang pernah mengikuti pelatiha adalah berjumlah sebanyak 12 orang (66,7 %), dan sisanya pegawai yang tidak pernah mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 6 orang (33,3 %). Jadi secara umum dapatlah penulis menyimpulkan bahwa jawaban yang terbanyak dari pernyataan diatas adalah pernah yaitu 6 orang (33,3 %).

5.2. Deskripsi Variabel

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir maka ada 4 (empat) Variabel yang mempengaruhi prestasi kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan

Hilir yaitu Kompensasi, Latihan dan Pengembangan, Lingkungan Kerja dan Amalan Agama.

Secara lengkapnya maka hasil penelitian dari masing-masing Variabel yang diteliti dapat diuraikan pada pembahasan sebagai berikut :

5.2.1 Prestasi Kerja

Hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai yang sudah dibebankan kepadanya menurut ukuran yang berlaku dengan tanggung jawab yang telah diberikan, dan suatu proses untuk mengetahui tingkat kerja pegawai satu dengan kinerja pegawai lainnya. semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai, begitu pula sebaliknya apabila rendah kepuasan kerja seorang pegawai maka semakin rendah pula prestasi kerja yang dicapai. Hal ini terjadi karena prestasi kerja merupakan ukuran suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Karakteristik atau elemen prestasi kerja yaitu (1) Kompensasi, bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk mamfaat karyawan dan inisiatif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktifitas yang samakin tinggi. Dengan adanya kompensasi diharapkan para pegawai bisa bekerja dengan penuh keikhlasan dan penuh rrasa tanggung jawab, dengan begitu prestasi kerja pegawai bisa terwujud. (2) pelatihan dan pengembangan merupakan tuntunan organisasi dan pegawai terhadap produktivitas sebab lingkungan kerja menjadikan terjadinya perubahan-

perubahan. Jadi pimpinan harus memperhatikan bawahannya bagaimana suasana lingkungan kerjanya dengan pengaturan ruangan serta menyediakan alat-alat perlengkapan yang diperlukan. (3) Lingkungan Kerja adalah usaha atasan/pemerintah dalam meningkatkan kemampuan seorang pegawai.dengan adanya pelatihan dan pengembangan maka seorang pegawai mengetahui bagaimana seharusnya tugas yang dibebankan dengannya dan peraturan-peraturan dalam bekerja. (4) Amalan Agama adalah amalan untuk meningkatkan ketakwaan, keimanan kepada Allah SWT, dengan Amalan agama seseorang tidak mungkin untuk melakukan penyalahgunaan peraturan-peraturan yang ada.

Prestasi kerja pegawai yang diharapkan dapat membawa perkembangan dan kemajuan. Kemaksimalan pekerja agar tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik yang sesuai dengan yang di harapkan.

Pada variabel Prestasi kerja terdiri dari 4 empat elemen kemudian dijabarkan kedalam beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan indikator prestasi kerja dalam perusahaan atau pemerintahan. Elemen-elemen prestasi kerja itu sendiri terdiri atas Kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dan Pengembangan, dan Amalan agama. Didalam variabel prestasi kerja ini diajukan pernyataan kepada pegawai sebagai responden dengan tanggapan sebagai berikut :

Pada tabel berikut ini, penulis akan menyajikan tanggapan responden tentang Kompensasi, sebagai berikut :

5.2.3 Kompensasi

Yang termasuk dalam variabel ini adalah pelaksanaan pemberian gaji, upah, tunjangan dan bonus yang dilakukan oleh kantor/pemerintahan kepada pegawai.

Pada tabel berikut ini penulis akan menyajikan hasil tanggapan dari responden tentang pelaksanaan pemberian Kompensasi, sebagai berikut :

Tabel 5.9 Tanggapan responden terhadap kompensasi yang diterima tidak mencukupi kebutuhan keluarga.

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	0	0,0
2.	Setuju	12	66,7
3.	Ragu-ragu	3	16,7
4.	Tidak setuju	3	16,7
5.	Sangat tidak setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,0

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari tabel 5.9 diatasterlihat bahwa sebanyak 12 orang responden (66,7%) bahwa kompensasi yang diterima tidak mencukupi kebutuhan keluarga Setuju, 3 orang responden (16,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 3 orang responden (16,7%) menyatakan tidak setuju.

Dari penjelasan diatas, dapatlah disimpulkan bahwa pimpinan mereka belum berhasil menciptakan pagawai yang berprestasi melalui kompensasi yang diberikan, karena mereka merasa kompensasi yang diterima tidak mencukupi.

Daripenjelasan diatas dapatlah diketahui bahwa mereka setuju bahwa kompensasi yang diterima tidak mencukupi kebutuhan keluarga mereka, berarti pimpinan mereka belum berhasil dalam menciptakan profesionalitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Selanjutnya pada tabel 5.10 akan disajikan tentang kompensasi dapat memotivasi untuk lebih berpretasi dengan memberikan kompensasi.

Tabel 5.10 Tanggapan responden terhadap kompensasi dapat memotivasi untuk lebih berprestasi dengan memberikan kompensasi.

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	2	11,1
2.	Setuju	11	61,1
3.	Ragu-ragu	3	16,7
4.	Tidak setuju	2	11,2
5.	Sangat tidak setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari tabel 5.17 diatas terlihat bahwa sebanyak 2 orang responden (11,1%) menyatakan bahwa kompensasi dapat memotivasi untuk berprestasi kerja Sangat Setuju, 11 orang responden (61,1%) menyatakan Setuju, 3 orang responden (16,7%) menyatakan ragu-ragu dan 2 orang responden (11,2%) menyatakan Tidak Setuju.

Dari penjelasan diatas dapatlah penulis menyimpulkan bahwa pimpinan mereka telah berhasil dalam memberikan Kompensasi untuk memotivasi pegawai agar tercipta hasil kerja yang maksimal sehingga akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya pada tabel 5.11 akan disajikan tentang kurangnya kompensasi mengharuskan mereka untuk mencari pekerjaan sampingan

Tabel 5.11 Tanggapan responden terhadap kurangnya pemberian kompensasi sehingga harus mencari pekerjaan sampingan

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	22,2
2.	Setuju	12	66,7
3.	Ragu-ragu	1	5,6
4.	Tidak Setuju	1	5,6
5.	Sangat tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari tabel 5.18 diatas terlihat bahwa sebanyak 4 orang responden (22,2%) menyatakan bahwa kurangnya kompensasi mengakibatkan harus mencari pekerjaan sampingan sangat setuju, 12 orang responden (66,7%) menyatakan setuju, 1 orang responden (5,6) menyatakan ragu-ragu, dan 1 orang responden (5,6) menyatakan Tidak Setuju.

Dari penjelasan diatas dapatlah penulis menyimpulkan bahwa karena kurangnya pimpinan memberikan kompensasi maka pegawai mencari waktu luang untuk mencari kerja sampingan supaya pendapatn mereka bertambah. Hal ini akan berakibat pada pekerjaan pegawai dengan pegawai melakukan kerja sampingan maka pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab mereka akan tertunda sehingga hasil pekerjaan yang tidak maksimal akan sulit diraih.

Selanjutnya pada tabel 5.12 akan disajikan tentang kurangnya kompensasi mengharuskan mereka untuk mencari pekerjaan sampingan

Tabel 5.12 Tanggapan responden terhadap pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas prestasi yang diraih

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	1	5,6
2.	Setuju	4	22,2
3.	Ragu-ragu	3	16,7
4.	Tidak setuju	7	38,9
5.	Sangat tidak setuju	3	16,7
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan SPSS Tahun 2012*

Dari tabel 5.19 diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 1 orang responden (5,6%) bahwa pemberian kompensasi diberikan sebagai penghargaan adalah sangat setuju, 4 orang responden (22,2%) menyatakan setuju, 3 orang responden (16,7%)

menyatakan ragu-ragu, 7 orang responden (38,9%) menyatakan tidak setuju, dan 3 orang responden (16,7%) menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Dari jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan mereka belum berhasil dalam menciptakan pegawai yang berprestasi karena kompensasi yang diberikan hanya sebagai penghargaan bagi mereka yang berprestasi.

Untuk mengetahui seberapa besar faktor Kompensasi terhadap prestasi Kerja kerja pegawai pada kantor Camat Kecamatan PLK dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.13 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap Kompensasi pada Kantor Camat Kecamatan PLK Kab.Rohil

No	Indikator	Pengukuran					Jumlah
	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	
1	Kompensasi tidak mencukupi kebutuhan keluarga	0	12	3	3	0	18
		0,0%	66,66%	16,66%	16,66%	0,0%	100%
2	Kompensasi dapat memotivasi untuk lebih berprestasi	2	11	3	2	0	18
		11,11%	61,11%	16,66%	11,11%	0,0%	100%
3	Kurangnya kompensasi sehingga mencari kerjaan sampingan	4	12	1	1	0	18
		22,22%	66,66%	16,16%	5,56%	0,0%	100%
4	Kompensasi sebagai penghargaan	1	4	3	7	3	18
		5,56%	22,22%	16,66%	38,88%	16,66%	100%
	Total	7	39	10	13	3	72
		9,72%	54,16%	13,88%	18%	4,16%	100%
	Rata-Rata	1,7	9,7	2,5	3,2	7	18
		9,45	53,88%	13,88%	17,78%	1,7%	100%

Sumber : *Data Olahan Penelitian 2012*

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

Pada tabel rekapitulasi V.13 diatas, dari empat buah pernyataan yang diajukan peneliti kepada para responden yaitu pegawai negeri sipil dan honorer, bahwa 9,45% menjawab Sangat setuju, 53,88% setuju, 17,78% tidak setuju, 13,88% ragu-ragu dan 1,7% sangat tidak setuju. Ini berarti bahwa mereka menilai bahwa pimpinan mereka telah mampu membuat mereka untuk meraih prestasi dalam bekerja.

5.2.4 Uji Deskriptif Kompensasi Pegawai

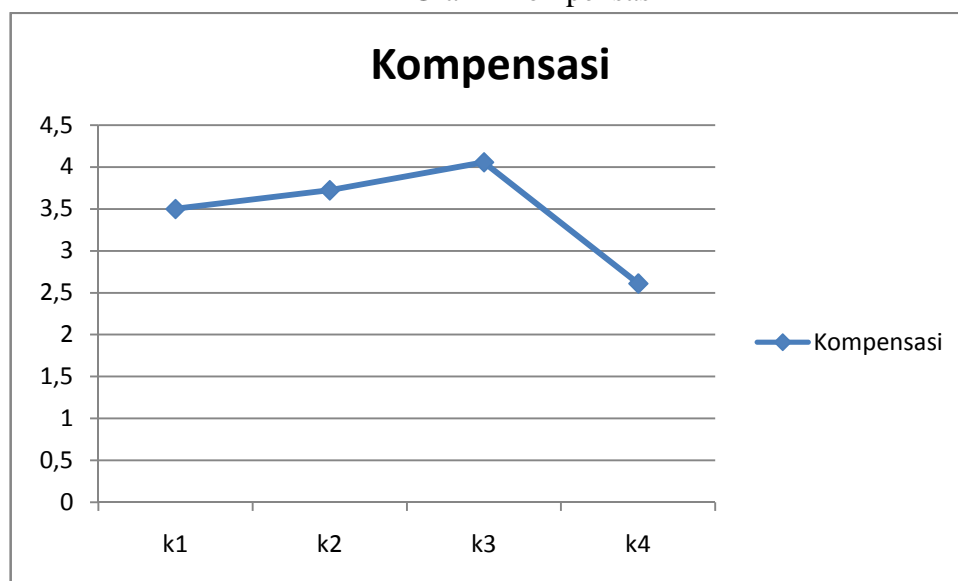
Table 5.14 uji deskriptif

Item	N	Mean	SD
k1	18	3.50	.78
k2	18	3.72	.82
k3	18	4.05	.72
k4	18	2.61	1.19

Sumber : data olahan SPSS

Dalam table 5.14 di atas memperlihatkan variael Kompensasi dengan nilai mean yang paling tinggi adalah pertanyaan K3 (Mean=4.05), sedangkan pertanyaan pk4 dengan nilai mean yang paling rendah (Mean=2.61). silahkan lihat diagram 5.1 di bawah :

Gambar 5.1
Grafik Kompensasi



5.2.5 Lingkungan Kerja

Yang termasuk dalam Variabel ini adalah lingkungan yang disediakan dimana tempat responden bekerja, nyaman dalam bekerja, fasilitas kantor, sikap atasan. Lingkungan kerja bisa membuat responden berusaha meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Pada tabel berikut ini, penulis akan menyajikan tanggapan responden tentang kenyamanan lingkungan kerja, sebagai berikut :

Tabel 5.15 Tanggapan responden terhadap teman seruangan dapat membuat kenyamanan sehingga bisa meningkatkan produktifitas dalam bekerja

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	4	22,2
2.	Setuju	8	44,4
3.	Ragu-ragu	3	16,7
4.	Tidak setuju	3	16,7
5.	Sangat tidak setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,0

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari tabel 5.15 diatas terlihat bahwa sebanyak 4 orang responden (22,2%) menyatakan bahwa teman seruangan dapat membuat kenyamanan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah sangat setuju, 8 orang responden (44,4%) menyatakan setuju, 3 orang responden (16,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 3 orabg responden (16,7%) menyatakan Tidak Setuju.

Berdasarkan penjelasan diatas dapatlah penulis simpulkan bahwa seorang teman dapat menciptakan kondisi yang nyaman terhadap temannya yang lain sehingga tercipta profesionalitas dalam melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya pada tabel berikut ini, penulis akan menyajikan tanggapan responden tentang sikap atasan yang sering memberikan nasihan dan arahan, sebagai berikut :

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Terhadap Sikap Atasan yang Suka Memberi Nasihat dan Arahan

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	16,7
2.	Setuju	13	72,2
3.	Ragu-ragu	1	5,6
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5.	Sangat tidak Setuju	1	5,6
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari tabel 5.16 diatas terlihat bahwa sebanyak 3 orang responden (16,7%) menyatakan bahwa sikap atasan yang suka memberikan nasihat dan arahan adalah Sangat Setuju, 13 orang responden (72,2%) menyatakan setuju, 1 orang responden (5,6%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 orang responden (5,6 %) menyatakannSangat Tidak Setuju.

Berdasarkan penjelasan diatas dapatlah penulis menyimpulkan bahwa pimpinan mereka berhasil menciptakan pegawai yang profesionalitas dalam melaksanakan pekerjaan dengan memberikan nasihat dan arahan sehingga dapat menciptakan pegawai yang berprestasi.

Selanjutnya pada tabel berikut ini, penulis akan menyajikan tanggapan responden tentang jaminan keselamatan yang diberikan oleh pihak kantor, sebagai berikut :

Tabel 5.17 Tanggapan responden terhadap jaminan keselamatan yang diberikan oleh pihak kantor.

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	4	22,2
2.	Setuju	10	55,6
3.	Ragu-ragu	3	16,7
4.	Tidak setuju	1	5,6
5.	Sangat tidak setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari tabel 5.17 diatas terlihat bahwa sebanyak 4 orang responden (22,2%) menyatakan bahwa jaminan keselamatan yang diberikan oleh pihak kantor adalah Sangat Setuju, 10 orang responden (55,6%) menyatakan Setuju, 3 orang responden (16,7%) menyatakan Ragu-ragu, dan 1 orang (5,6 %) menyatakan Tidak Setuju.

Berdasarkan penjelasan diatas dapatlah disimpulkan bahwa pimpinan mereka berhasil menciptakan pegawai yang profesionalitas dalam bekerja dengan memberikan jaminan keselamatan sehingga tercapai hasil kerja yang maksimal.

Selanjutnya pada tabel berikut ini, penulis akan menyajikan tanggapan responden tentang fasilitas yang tersedia, sebagai berikut :

Tabel 5.18 Tanggapan responden terhadap fasilitas dan peralatan kantor yang tersedia dalam meningkatkan prestasi kerja

No	Alternatif jawaban	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	11	61,1
2.	Setuju	2	11,1
3.	Ragu-ragu	3	16,7
4.	Tidak setuju	2	11,1
5.	Sangat tidak setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari table 5.18 diatas terlihat bahwa sebanyak 11 orang responden (61,1%) menyatakan bahwa fasilitas dan peralatan kantor yang tersedia dapat meningkatkan prestasi kerja adalah Sangat Setuju, 2 orang responden (11,1%) menyatakan Setuju, 3 orang responden (16,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 orang responden (11,1 %) menyatakan Tidak Setuju.

Berdasarkan penjelasan diatas dapatlah penulis menyimpulkan bahwa pimpinan mereka belum berhasil dalam menyediakan pasilitas dan peralatan yang ada dikantor sehingga tidak dapat tercipta atau tidak tercapai hasil kerja yang maksimal.

Selanjutnya pada tabel berikut ini, penulis akan menyajikan tanggapan responden tentang sanksi yang tegasterhadap pelanggaran , sebagai berikut :

Tabel 5.19 Tanggapan responden tentang sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melanggar peraturan

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	4	22,2
2.	Setuju	11	61,1
3.	Ragu-ragu	3	16,7
4.	Tidak setuju	0	0,0
5.	Sangat tidak setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari tabel 5.19 diatas terlihat bahwa sebanyak 4 orang responden (22,2 %) menyatakan bahwa sanksi yang diberikan kantor kepada pegawai yang melanggar peraturan Sangat Setuju, Setuju sebanyak 11 orang (61,1 %) dan Ragu-ragu sebanyak 3 orang (16,7 %).jadi, dapatlah diketahui jawaban yang terbanyak adalah responden yang menyatakan Setuju.

Berdasarkan penjelasan diatas dapatlah penulis menyimpulkan bahwa pimpinan mereka berhasil membuat sanksi yang tegas terhadap pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh para pegawainya.

Untuk mengetahui seberapa besar faktor lingkungan kerja terhadap prestasi Kerja kerja pegawai pada kantor Camat Kecamatan PLK dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap Lingkungan kerja pada Kantor Camat Kecamatan PLK Kab.Rohil

No	Indikator	Pengukuran					Jumlah
	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	
1	Teman seruangan dapat menciptakan kenyamanan	4	8	3	3	0	18
		22,22 %	44,44%	16,66%	16,66%	00,00 %	100%
2	Sikap Atasan	3	13	1	0	1	18
		16,67 %	72,22%	5,9%	00,00%	5,9%	100%
3	Jaminan keselamatan	4	10	3	1	0	18
		22,22 %	55,55%	16,16%	5,56%	0,0%	100%
4	Fasilitas dan peralatan kantor	11	2	3	2	0	18
		5,56%	22,22%	16,16%	38,88%	16,16 %	100%
5	Sanksi yang tegas terhadap pelanggaran peraturan	4	11	3	0	0	18
		22,22 %	61,11	16,66%	00,00%	00,00 %	100%
	Total	26	44	13	6	1	90
		28,87 %	48,88%	14,44%	18%	6,66%	100%
	Rata-Rata	5,2	8,8	2,6	1,2	2	18
		28,88 %	48,88%	14,44%	6,66%	11,11 %	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

Pada tabel rekapitulasi 5.20 diatas, dari lima buah pernyataan yang diajukan peneliti kepada para responden yaitu pegawai negeri sipil dan honorer, bahwa 28,88% menjawab Sangat setuju, 48,88% setuju, 6,66% tidak setuju, 14,44% ragu-ragu dan 11,11% sangat tidak setuju. Ini berarti bahwa mereka menilai bahwa pimpinan mereka telah mampu membuat mereka untuk meraih prestasi dalam bekerja.

5.2.6 Uji Deskriptif Lingkungan Kerja Pegawai

Table 5.21 uji deskriptif

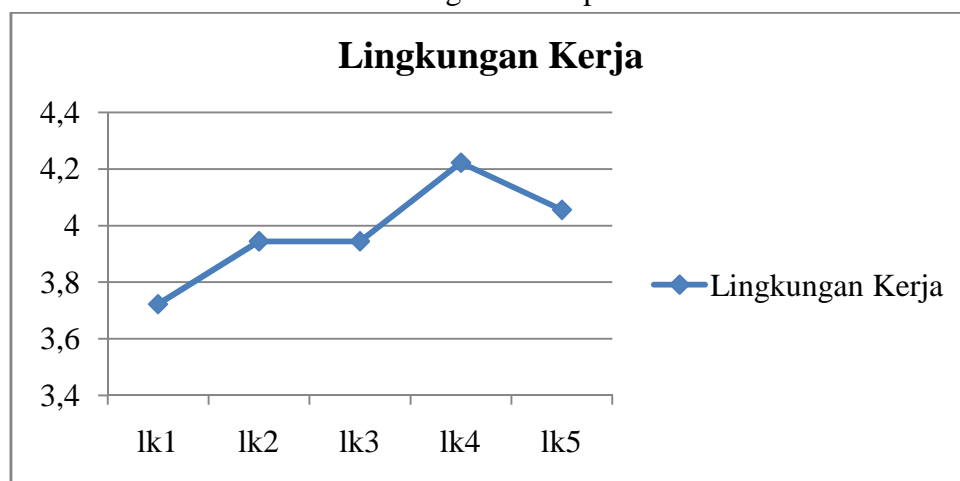
Item	N	Mean	Std. Deviation
lk1	18	3.72	1.01
lk2	18	3.94	.872
lk3	18	3.94	.802
lk4	18	4.22	1.11
lk5	18	4.05	.639

Sumber : data olahan SPSS

Dalam tabel 5.26 di atas memperlihatkan variabel Lingkungan Kerja dengan nilai mean yang paling tinggi adalah pertanyaan Lk4 (Mean=4.22), sedangkan pertanyaan LK1 dengan nilai mean yang paling rendah (Mean=3.72).

silahkan lihat diagram 3 di bawah ini :

Gambar 5.2
Diagram Kompensasi



5.2.7 Variabel Pelatihan dan Pengembangan Pegawai

Yang termasuk dalam Variabel ini adalah pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh pihak kantor untuk para pegawai untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab. Kesiapan pegawai untuk mengikuti pelatihan akan berpengaruh pada kemaksimalan kinerja pegawai, karena dengan diadakan pelatihan dan pengembangan pegawai akan lebih mampu dan bertanggung dalam dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Pada tabel berikut ini, penulis akan menyajikan tanggapan responden tentang lingkungan kerja, sebagai berikut :

Tabel 5.27 Tanggapan responden terhadap pelatihan dan pengembangan untuk menambah kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	1	5,6
2.	Setuju	2	11,1
3.	Ragu-ragu	1	5,6
4.	Tidak setuju	8	44,4
5.	Sangat tidak setuju	6	33,3
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari table 5.27 diatas terlihat bahwa sebanyak 1 orang (5,6 %) yang menyatakan Sangat Setuju, 2 orang (11,1 %) menyatakan Setuju, 1 orang (5,6 %) menyatakan Ragu-ragu, 8 orang (44,4 %) yang menyatakan tidak Setuju, dan 6 orang (33,3 %) menyatakan Sangat Tidak Setuju. Jadi, jawaban yang terbanyak dari alternatif tersebut adalah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu 8 orang (44,4 %)

Tabel 5.28 Anggapan Responden Terhadap Pengembangan lebih Mengutamakan Pegawai Negeri Sipil dari pada Pegawai Honorer

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	5,6
2.	Setuju	7	38,9
3.	Ragu-ragu	3	16,7
4.	Tidak Setuju	7	38,7
5.	Sangat tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Berdasarkan tabel 5.28 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pelatihan dan pengembangan lebih mengutamakan pegawai PNS dari pada Pegawai Honorer. Dimana 1 orang (5,6 %) menyatakan sangat setuju, 7 orang (38,9 %) menyatakan setuju, dan 3 orang (16,7 %) orang menyatakan ragu-ragu, dan 7 orang (38,7 %) menyatakan Tidak Setuju. Maka secara umum dapat disimpulkan tanggapan responden pengembangan lebih mengutamakan PNS dari pada Honorer adalah ragu-ragu dan Setuju yaitu sebanyak 7 orang (38,9 %)

Pernyataan tabel diatas dari jawaban responden, dapat penulis analisis bahwa pelatihan dan pengembangan lebih mengutamakan PNS daripada Honorer adalah kurang berpengaruh signifikan terhadap tingkat prestasi kerja pegawai . Ini terbukti dari pernyataan dari jawaban responden menyatakan sebanyak 51% ragu-ragu, dan sebagian lagi responden menyatakan setuju dan sangat setuju.

Tabel 5.29 Tanggapan responden terhadap pengembangan yang diberikan berpengaruh terhadap prestasi kerja

No	Alternatif jawaban	frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	8	44,4
2.	Setuju	5	27,8

3.	Ragu-ragu	1	5,6
4.	Tidak Setuju	4	22,2
5.	Sangat tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,0

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Berdasarkan tabel 5.29 diatas terlihat bahwa sebanyak 8 orang (44,4 %) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah Sangat Setuju, yang menyatakan Setuju adalah sebanyak 5 orang (27,8 %), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (5,6 %) dan Tidak Setuju sebanyak 4 orang (22,2 %). Jaddi, secara umum dapatlah penulis simpulkan bahwa jawaban responden yang terbanyak adalah menyatakan Sangat Setuju yaitu 8 orang (44,4 %).

Tabel 5.30 Tanggapan responden terhadap pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan pengetahuan dalam bekerja

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	6	33,3
2.	Setuju	3	16,7
3.	Ragu-ragu	2	11,1
4.	Tidak Setuju	6	33,3
5.	Sangat tidak Setuju	1	5,6
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Berdasarkan tabel 5.30 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan pengetahuan dalam bekerja. Dimana sebanyak 6 orang (33,3 %) menyatakan Sangat Setuju, 3 orang (16,7 %) menyatakan Setuju, 2 orang (11,1 %) menyatakan Ragu-ragu, 6 orang (33,3 %) menyatakan Tidak Setuju, dan 1 orang (5,6 %) yang menyatakan Sangat Tidak Setuju. Jadi dapatlah penulis simpulkan bahwa yang terbanyak adalah responden yang menjawab Sangat Setuju dan Setuju yaitu 6 orang (33,3 %).

5.2.8 Uji Deskriptif Pelatihan dan Pengembangan Pegawai

Tabel 5.31 uji deskriptif

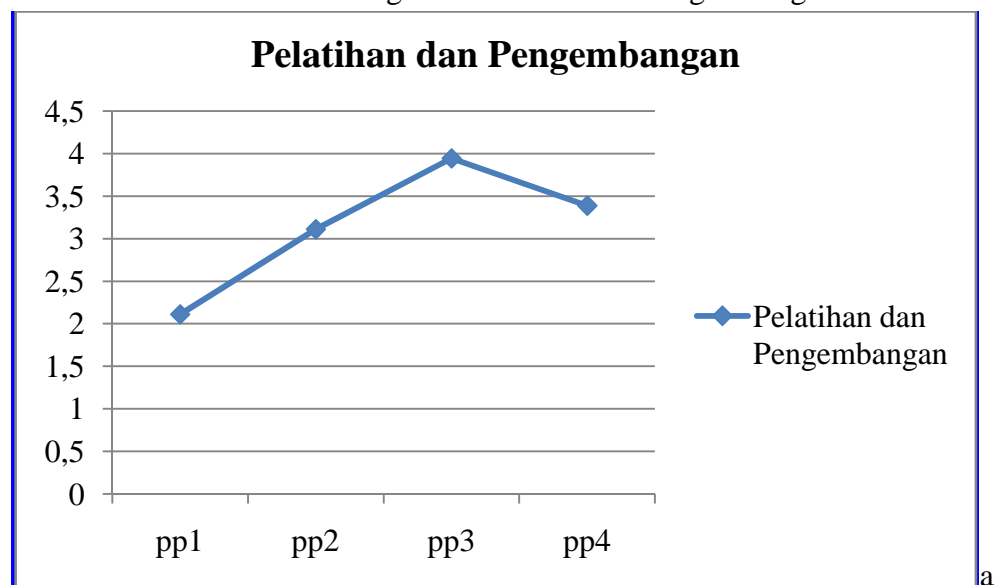
Item	N	Mean	Std. Deviation
pp1	18	2.11	1.18
pp2	18	3.11	1.02
pp3	18	3.94	1.21
pp4	18	3.38	1.41

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.31 di atas memperlihatkan variael Pelatihan dan Pengembangan dengan nilai mean yang paling tinggi adalah pertanyaan PP3 (Mean=3.94), sedangkan pertanyaan PP1 dengan nilai mean yang paling rendah (Mean=2.11).

silahkan lihat diagram 3 di bawah :

Gambar 5.4
Diagram Pelatihan dan Pengembangan



5.4.9 Amalan Agama (X4)

Yang termasuk dalam Variabel ini adalah Amalan agama responden, Sholat lima waktu Silaturahmi, membaca Al-Quran. Karena dengan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT maka responden akan takut untuk melakukan hal-hal yang bersifat negatif. Responden akan merasa lebih bertanggung jawab dan bekerja dengan iktlah bukan semata karena imbalan, Gaji atau Bonus.

Pada tabel berikut ini, penulis akan menyajikan tanggapan responden tentang lingkungan kerja, sebagai berikut :

Tabel 5.32 Tanggapan Responden Tentang senantiasa Sholat tepat waktu

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	27,8
2.	Setuju	5	27,8
3.	Ragu-ragu	7	38,88
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5,6
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari tabel 5.32 diatas dapat diketahui jawaban reesponden yang menyatakan bahwa ibadah Sholat dapat menghindarkan perbuatan keji adalah sebanyak 5 orang (27,8 %) yang menyatakan Sangat Setuju, 5 orang (27,8 %) yang menyatakan Setuju, 7 orang (38,8 %) yang menyatakan Ragu-ragu, dan 1 orang (5,6 %) yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Jadi dapatlah penulis Simpulkan bahwa yang jawaban yang terbanyak adalah responden yang menyatakan Ragu-ragu yaitu 7 orang (38,9 %).

Tabel 5.33 Tanggapan Responden Tentang Dengan Sholat dapat menghindarkan dari perbuatan melanggar Hukum dan UU

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	6	33,3
2.	Setuju	9	50,0
3.	Ragu-ragu	2	11,1

4.	Tidak Setuju	1	5,6
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2011*

Dari tabel 5.33 diatas terlihat bahwa sebanyak 6 orang (33,3 %) yang menyatakan bahwa Sholat dapat menghindarkan dari perbuatan melanggar Hukum dan UU adalah Sangat Setuju, Setuju Sebanyak 9 rang (50,0 %), Ragu-ragu 2 orang (11,1 %), dan 1 orang (5,6 %) menyatakan tidak setuju, jadi, secara umum dapat disimpulkan bahwa jawaban yang terbanyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 9 orang (50,0 %).

Tabel 5.34 Tanggapan Responden Tentang membaca Al-Quran Setiap Hari meskipun sedang sibuk

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	16,7
2.	Setuju	4	22,2
3.	Ragu-ragu	8	44,4
4.	Tidak Setuju	3	16,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari tabel 5.34 diatas terlihat bahwa jawaban yang diberikan responden adalah sebanyak 3 orang (16,7 %) menyatakan Sangat Setuju, Setuju sebanyak 4 orang (22,2 %), Ragu-ragu sebanyak 8 orang (44,4 %), dan Tidak Setuju sebanyak 3 orang (16,7 %). Jadi, secara Umum dapatlah penulis simpulkan bahwa jawaban yang terbanyak adalah responden yang menyatakan Ragu-ragu yaitu sebanyak 8 orang (44,4 %).

Tabel 5.35 Tanggapan Responden Tentang lebih suka membaca koran dari pada membaca Al-Quran

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	5,6

2.	Setuju	0	0,0
3.	Ragu-ragu	10	55,6
4.	Tidak Setuju	4	22,2
5.	Sangat Tidak Setuju	3	16,7
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari tabel 5.35 diatas terlihat bahwa sebanyak 1 orang (5,6 %) yang menyatakan bahwa membaca koran lebih utama dari pada membaca Al-Qur'an, Ragu-ragu sebanyak 10 orang (55,6 %), Tidak Setuju sebanyak 4 orang (22,2 %), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 orang (16,7 %). Jadi, secara umum dapat penulis simpulkan bahwa jawaban yang terbanyak adalah Ragu-ragu sebanyak 10 orang (55,6 %).

Tabel 5.36 Tanggapan Responden Tentang senantiasaa melakukan Sholat Sunnat

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0,0
2.	Setuju	1	5,6
3.	Ragu-ragu	14	77,8
4.	Tidak Setuju	3	16,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari tabel 5.36 terlihat bahwa yang menjawab tentang senantiasaa melakukan Sholat Sunnat adalah sebanyak 1 orang (5,6 %) yang menyatakan Setuju, Ragu-ragu sebanyak 14 orang (77, 8 %), dan Tidak Setuju sebanyak 3 orang (16,7 %). dari hasil olahan pada tabel diatas maka jawaban yang terbanyak adalah Ragu-ragu yaitu 14 orang (77,8 %).

Tabel 5.37 Tanggapan Responden Tentang berpuasa seperti yang dituntut dalam agama islam

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	9	50,0
2.	Setuju	2	11,1
3.	Ragu-ragu	5	27,8
4.	Tidak Setuju	2	11,1
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari tabel 5.37 diatas jawaban responden bahwa berpuasa menurut tuntutan agama islam adalah yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 9 orang (50,0 %), Setuju 2 orang (11,1 %), Ragu-ragu 5 orang (27,8 %), dan Tidak Setuju sebanyak 2 orang (11,1 %). Jadi secara umum dapatlah penulis simpulkan bahwa jawaban yang terbanyak adalah Sangat Setuju yaitu 9 orang (50,0 %).

Tabel 5.38 Tanggapan Responden Tentang berdoa dan berdzikir setiap kali selepas sholat

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	16,7
2.	Setuju	8	44,4
3.	Ragu-ragu	6	33,3
4.	Tidak Setuju	1	5,6
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Berdasarkan tabel 5.38 diatas dapat diketahui jawaban bahwa berdo'a dan berdzikir sesudah Sholat adalah Sangat Setuju sebanyak 3 orang (16,7 %), Setuju 8 orang (44,4 %), Ragu-ragu 6 orang (33,3 %), dan Tidak Setuju sebanyak 1 orang (5,6 %). Jadi, dapatlah penulis simpulkan bahwa jawaban yang terbanyak adalah yang menyatakan Setuju yaitu 8 orang (44,4 %).

Tabel 5.39 Tanggapan Responden Tentang mengucapkan Salam ketika bertemu dengan orang lain.

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	6	33,3
2.	Setuju	6	33,3
3.	Ragu-ragu	4	22,2
4.	Tidak Setuju	2	11,1
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari tabel 5.39 diatas terlihat bahwa jawaban yang terbanyak tentang mengucapkan salam ketika bertemu orang lain adalah Sangat Setuju 6 orang (33,3 %), Setuju 6 orang (33,3 %), Ragu-ragu 4 orang (22,2 %), dan Tidak setuju 2 orang (11,1 %). Jadi, secara umum dapalah penulis simpulkan bahwa jawaban yang terbanyak adalah yang menyatakan Sangat Setuju dan Setuju yaitu 6 orang (33,3 %).

Tabel 5.340 Tanggapan Responden terhadap benci melihat orang yang datang meminta-minta ke rumah-rumah

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	22,2
2.	Setuju	1	5,6
3.	Ragu-ragu	2	11,1
4.	Tidak Setuju	1	5,6
5.	Sangat Tidak Setuju	9	50,0
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari tabel 5.40 diatas dapat diketahui bahwa yang menjawab pertanyaan bahwa ketika mendapat nikamt maka akan mengundang anak yatim dan fakir miskin adalah Sangat Setuju 4 orang (50,0 %), Setuju 1 orang (5,6 %),Ragu-ragu 2 orang (11,1 %), Tidak Setuju 1 orang (5,6 %), dan Sangat Tidak Setuju 9 orang

(50,0 %). Jadi dari jawaban tersebut maka dapatlah penulis simpulkan bahwa pernyataan yang terbanyak adalah Sangat Tidak Setuju yaitu 9 orang (50,0 %).

Tabel 5.41 Tanggapan Responden Tentang mengundang anak yatim dan fakir miskin ketika mendapatkan nikmat

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	22,2
2.	Setuju	3	33,3
3.	Ragu-ragu	6	33,3
4.	Tidak Setuju	3	16,7
5.	Sangat Tidak Setuju	2	11,1
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Berdasarkan tabel 5.41 di atas terlihat bahwa jawaban tentang ketika mendapat nikmat akan mengundang anak yatim dan fakir miskin adalah Sangat Setuju 4 orang (22,2 %), Setuju 3 orang (16,7 %), Ragu-ragu 6 orang (33,3 %), Tidak Setuju 3 orang (16,7 %), dan Sangat Tidak Setuju 2 orang (11,1 %). Jadi dapatlah penulis simpulkan bahwa jawaban yang terbanyak adalah Ragu-ragu yaitu 6 orang (33,3 %)

Tabel 5.42 Tanggapan Responden Tentang tidak berpuasa dibulan Ramadhan

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	11,1
2.	Setuju	2	11,1
3.	Ragu-ragu	3	16,7
4.	Tidak Setuju	5	27,8
5.	Sangat Tidak Setuju	6	33,3
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Berdasarkan tabel 5.42 di atas dapat diketahui bahwa jawaban yang dari pernyataan tentang tidak berpuasa dibulan ramadhan adalah 2 orang (11,1%) Sangat Setuju, 2 orang Setuju, 3 orang Ragu-ragu, Tidak Setuju 5 orang (27,8

%), dan Sangat Tidak Setuju 6 orang (33,3 %). Jadi, secara umum dapatlah penulis simpulkan bahwa jawaban yang terbanyak adalah Sangat Tidak Setuju sebanyak 6 orang (33,3 %).

Tabel 5.43 Tanggapan Responden Tentang suka sholat fardhu berjamaah bersama keluarga

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	6	33,3
2.	Setuju	5	27,8
3.	Ragu-ragu	5	27,8
4.	Tidak Setuju	2	11,1
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari tabel 5.43 diatas yang menjawab pernyataan adalah Sangat Setuju 6 orang (33,3 %), Setuju 5 orang (27,8 %), Ragu-ragu 5 orang (27,8 %), Dan Tidak Setuju 2 orang (11,1 %). Jadi, secara umum dapatlah penulis simpulkan bahwa jawaban yang terbanyak adalah Sangat Setuju yaitu 6 orang (33,3%).

Tabel 5.43 Tanggapan Responden Tentang menyertai kerja Dakwah

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	16,7
2.	Setuju	5	27,8
3.	Ragu-ragu	5	27,8
4.	Tidak Setuju	5	27,8
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Berdasarkan tabel 5.43 terlihat bahwa jawaban responden tentang menyertai kerja-kerja dakwah adalah Sangat Setuju 3 orang (16,7 %), Setuju 5 orang (27,8 %), Ragu-ragu 5 orang (27,8), Tidak Setuju 5 orang (27,8 %). Jadi, secara umum dapatlah penulis simpulkan bahwa jawaban yang terbanyak adalah Setuju, Ragu-ragu dan Tidak Setuju yaitu 5 orang (27,8 %).

Tabel 5.44 Tanggapan Responden Tentang merasa senang jika orang kaya datang bersilaturahmi dari pada orang miskin

No	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	5,6
2.	Setuju	3	16,7
3.	Ragu-ragu	2	11,1
4.	Tidak Setuju	3	16,7
5.	Sangat Tidak Setuju	9	50,0
Jumlah		18	100,00

Sumber : *Data Olahan Tahun 2012*

Dari tabel 5.44 diatas terlihat bahwa jawaban responden tentang lebih senang orang kaya datang bersilaturahmi dari pada orang miskin adalah Sangat Setuju 1 orang (5,6 %), Setuju 3 orang (16,7 %), Ragu-ragu 2 orang (11,1 %), Tidak Setuju 3 orang (16,7 %), dan Sangat Tidak Setuju 9 orang (50,0 %). Jadi, dari secara umum dapatlah penulis menyimpulkan bahwa jawaban yang terbanyak adalah Sangat Tidak Setuju yaitu 9 orang (50,0 %).

5.2.9 Uji Deskriptif Amalan Agama Pegawai

Tabel 5.45 uji deskriptif

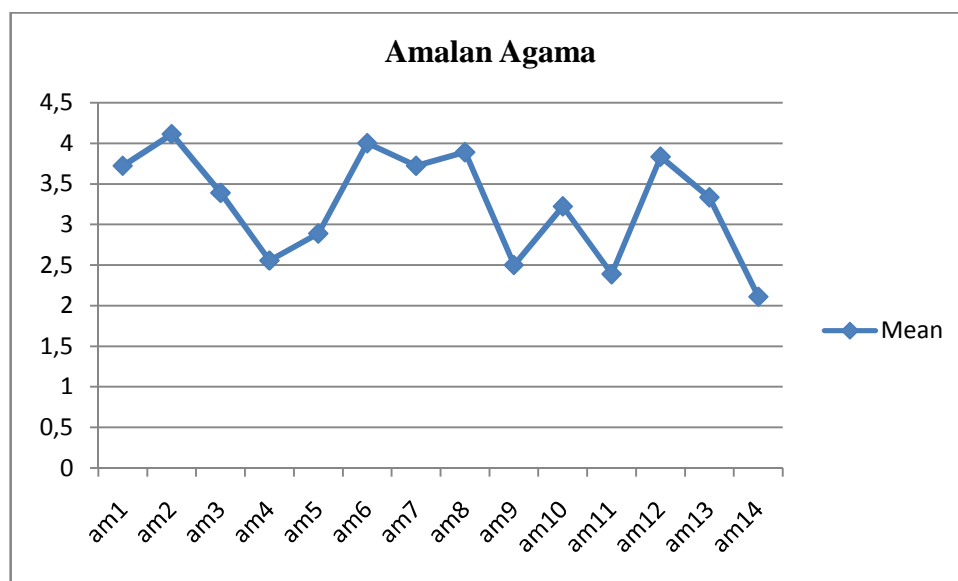
Descriptive Statistics			
Item	N	Mean	Std. Deviation
am1	18	3.72	1.07
am2	18	4.11	.83
am3	18	3.38	.97
am4	18	2.55	.98
am5	18	2.88	.47
am6	18	4.00	1.13
am7	18	3.72	.82
am8	18	3.88	1.02
am9	18	2.50	1.72
am10	18	3.22	1.30
am11	18	2.38	1.37
am12	18	3.83	1.04
am13	18	3.33	1.08
am14	18	2.11	1.36

Sumber : Data Olahan SPSS

Dalam tabel 5.45 di atas memperlihatkan variael Lingkungan Kerja dengan nilai mean yang paling tinggi adalah pertanyaan AM2 (Mean=4.11), sedangkan pertanyaan LK1 dengan nilai mean yang paling rendah (Mean=3.11).

silahkan lihat diagram 5 di bawah :

Gambar 5.5
Amalan Agama



5.3 rekapitulasi jawaban responden dari setiap indikator

Tabel 5.46 : Rekapitulasi Faktor Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas.

No	Indikator Prestasi Kerja	Kategori jawaban					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1.						3	72
2.						1	90
3.						7	72
4.						30	251
	Total	102	154	109	79	41	485

		21 %	31,7 %	22,4 7 %	16,28 %	8,45 %	100 %
	Rat-rata	25,5	38,5	27,2	19,7	10,2	12,1
		141,6 %	213, 8 %	151, 1 %	109,4 %	56,6 %	67,2 %

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden pada tabel 5.46 diatas dari 18 orang responden dari 4 indikator prestasi kerja dimana, Sangat Setuju rata-rata 25,5 (141,6 %), Setuju rata-rata 38,5 (213,8%), ragu-ragu 27,2 (151,1 %), tidak Setuju 19,7 (109,4 %) dan Sangat Tidak Setuju 10,2 (56,6 %).

Dari hasil rekapitulasi jawaban-jawaban responden terhadap beberapa indikator yang diukur oleh peneliti mengenai faktor-faktor Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir tidak dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, Pelatihan dan Pengembangan, namun pada indicator amalan agama berpengaruh terhadap meningkatnya prestasi kerja Pegawai.

Ini dikarenakan sedikitnya kompensasi yang diterima sehingga tidak bisa mencukupi kebutuhan kehidupan Pegawai kantor Camat, lingkungan kerja yang tidak memadai Pelatihan dan Pengembangan tidak dilakukan dengan luas sehingga pegawai sulit dan enggan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Hal ini kontras dengan jawaban responden dalam kuisisioner terbuka yang kebanyakan dari mereka menjawab bahwa :

Bagaimana kami bisa meningkatkan prestasi dalam bekerja, kompensasi (gaji, bonus,dll) yang kami terima tidak mencukupi, lingkungan kerja kami tidak memadai sangat t dak mendukung dan Pelatihan dan Pengembangan yang diadakan itu mayoritas hanya PNS, mohon kiranya pihak Kabupaten untuk memperhatikan kami agar kami bisa bekerja dengan giat lagi.

Dari uraian secara keseluruhan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor utama yang menjadi penyebab rendahnya Prestasi Kerja Pegawai kantor Camat adalah faktor Kompensasi yang belum maksimal diterima oleh Pegawai, lingkungan kerja yang belum mendukung terhadap meningkatnya Prestasi kerja pegawai dan Pelatihan dan Pengembangan yang kurang merata dan kurang adil.

Selain itu ada factor yang dapat meningkatkan Prestasi Kerja yaitu Amalan Agama yang telah dapat meningkatkan prestasi kerja Pegawai.

Menurut pengamatan Peneliti faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja yaitu Kompensasi, Lingkungan kerja, Pelatihan dan pengembangan, namun dikarenakan belum terealisasi dengan maksimal, dan Faktor amalan agama.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan tidak yang diberikan Pemerintah tidak dapat mempengaruhi Prestasi kerja pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir sehingga Prestasi Kerja Pegawai masih rendah. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja pegawai negeri Kantor Camat Kecamatan PLK adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi, secara keseluruhan camata belum mampu meningkatkan atau menciptakan pegawai yang berprestasi karena Kompensasi yang diberikan atau diterima belum bisa mencukupi kebutuhan keluarga pegawai.
2. Lingkungan kerja, secara keseluruhan lingkungan kerja kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir sangat belum kondusif dalam menciptakan Prestasi kerja Pegawai kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas.
3. Pelatihan dan Pengembangan, secara keseluruhan pimpinan mereka belum mampu menciptakan Prestasi kerja pegawainya melalui Pelatihan dan Pengembangan.
4. Amalan Agama, secara Keseluruhan camat telah mampu menciptakan prestasi kerja pegawainya, ini terlihat adanya kajian islami yang dilakukan di sela-sela pekerjaan.

6.2 Saran

Dari kesimpulan yang diuraikan oleh peneliti diatas, maka peneliti akan memberi saran kepada Kantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas . Adapun saran yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut.

1. Diharapkan kepada pimpinan padakantor Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas dalam memberikan kompensasi harus sesuai aturan-aturan yang ada dan sepantasnya.
2. Agar Camat Kecamatan PASir Limau Kapas segera merenovasi bangunan dan melengkapi peralatan yang tidak ada dikantor Camat Kecamatan PLK sebagai pendorong kinerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan Prestasi kerja pegawainya.
3. Diharapkan dalam mengadakan Pelatihan dan Pengembangan jangan memilih pegawai yang akan dilibatkan karena semua pegawai Kantor Camat Kecamatan PLK ikut serta dalam kemajuan dan perkembangan daerah tersebut.
4. Diharapkan kepada Camat Kecamatan Pasir Limau Kapas terus Meningkatkan tentang Kajian Islami dan tidak mengenyampingkan urusan Amal Agama Hablumminallah dan Habluminannas.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Dale, Yolder. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia : Jakarta. 2002
- Pangabean S, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Ghalia Indonesia : Jakarta. 2002
- Manulang, M. *Ma Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia : Jakarta. 2004
- Melayu. SP. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. 2000
- Melayu. SP. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. 2001
- Melayu. SP. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. 2006
- Nitisemito S. Alex, 2000, *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nitisemito S. Alex, 1997, *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja. Bandung. 2002
- Pangabean S, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Ghalia Indonesia : Jakarta. 2004
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan SDM*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan SDM*. Yogyakarta: BPFE, 2004.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 1995.
- Isyandi, B. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press, 2003.
- Sugiono. *Metode Pnelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.. 2002
- Anas Sudjono, *Metode Penelitian Kualitatif*, Surabaya : 2004
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta. 2002
- Masri Siagarimbun, 2006. *Metode Penelitian dalam Praktek*. Yogyakarta : 2006
- Simamora, Hendry. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta. 1999
- Rusihan AA Anwar. 2000. *Etos Kerja Islami*. Jakarta : Pedoman Ilmu Jaya
- Rusihan AA Anwar. 2008. *Kerja Dalam Islam*. Jakarta : Pedoman Ilmu Jaya

- Murtadha Muthari. 2000. *Bimbingan Sholat Lengkap*. Surabaya : Bintang Usaha Jaya
- Murtadha Muthari. 2007. *Pelajaran Sholat Fardhu*. Surabaya : Bintang Usaha Jaya
- Imam Ghazali. *Ihya' Ulumuddin Upaya Menghidupkan Ilmu Agama*. Bintang Usaha Jaya.Surabaya 2004
- Simamora, Hendry. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta. 2001
- Hasan, Dede. (2002). *Kemampuan Manajerial Pimpinan Dalam Memotivasi Dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan Dengan Pruduktifitas Kerjanya* . Tesis Pada Jurusan Administrasi Pendidikan. UPI
- Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahan. Jakarta : Maghfirah Pustakan. 2006
- M. Ali Hasan. 2001. *Tuntunan Puasa dan Zakat*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Asrifin An Nakhrawie. *Solusi Hidup Sukses Dunia Akhirat*. Karya Simpati Mandiri, Surabaya:2009.
- Ali Budak, 2006. *Sebuah Panduan Lengkap Puasa dan Bulan Ramadhan*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ali Fatihuddin,S.Pd, 2010. *Dahsyatnya Silaturrahmi*. Delta Prima Perss

NON BUKU

Al Quranul Karim

Al Hadist

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.